

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства  
Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

Тема работы				
<b>Формирование системы управления корпоративной социальной деятельностью в университете</b>				

УДК 005.35:378.662.11(571.16)

Студент

Группа	ФИО	Подпись		Дата
ЗАМ6А	Д.Н. Карнаева			

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Н.В. Черепанова	к.ф.н., доцент		

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ОСГН ШБИП	А.С. Феденкова	-		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ШИП	Т.В. Громова	-		

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	И.Е. Никулина	д.э.н., профессор		

Томск – 2018

## ЗАПЛАНИРОВАННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОГРАММЕ

### 38.04.02 Менеджмент

Код	Результат обучения
Общие по направлению подготовки	
P1	Применять теоретические знания, связанные с основными процессами управления развитием организации, подразделения, группы (команды) сотрудников, проекта и сетей; с использованием методов управления корпоративными финансами, включающие в себя современные подходы по формированию комплексной стратегии развития предприятия, в том числе в условиях риска и неопределенности
P2	Использовать способность воспринимать, обрабатывать, анализировать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями управления; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в различных областях менеджмента; формировать тематику и программу научного исследования, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
P3	Использовать способность анализировать поведение экономических агентов и рынков в глобальной среде; использовать методы стратегического анализа для управления предприятием, корпоративными финансами, организацией, группой; формировать и реализовывать основные управленческие технологии для решения стратегических задач
P4	Разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, умение применять современные методы и методики в процессе преподавания управленческих дисциплин
P5	Понимать необходимость и уметь самостоятельно учиться и повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности, развивать свой общекультурный, творческий и профессиональный потенциал
P6	Эффективно работать и действовать в нестандартных ситуациях индивидуально и руководить командой, в том числе международной, по междисциплинарной тематике, обладая навыками языковых, публичных деловых и научных коммуникаций, а также нести социальную и этическую ответственность за принятые решения, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---

Школа инженерного предпринимательства  
Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

УТВЕРЖДАЮ:  
Руководитель ООП  
\_\_\_\_\_ И.Е. Никулина

## ЗАДАНИЕ

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

магистерской диссертации (бакалаврской работы/магистерской диссертации)
--

Студенту:

Группа	ФИО
ЗАМ6А	Карнаевой Д.Н.

Тема работы:

<b>Формирование системы управления корпоративной социальной деятельностью в университете</b>
--

Утверждена приказом директора (дата, номер)	
---	--

Срок сдачи студентом выполненной работы:	
--	--

### ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<b>Исходные данные к работе</b>	Объект исследования: ФГАОУ Национальный исследовательский Томский политехнический университет; 1. Материалы преддипломной практики 2. Нормативно-законодательные акты 3. Научно-методическая литература 4. Информационные ресурсы
<b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>	1. Понятие корпоративной социальной ответственности: эволюция подходов к осмыслению 2. Корпоративная социальная ответственность высшего учебного заведения 3. Исследование корпоративной социальной деятельности студентов Томского политехнического университета

<b>Перечень графического материала</b>	Рисунок 1 – Пирамида КСО Рисунок 2 – Модель КСО Рисунок 3 – КСО в документах предприятия Рисунок 4 – Схема подсистем университета модели А. Гумбольдта Рисунок 5 – Диаграмма посещаемости базы отдыха «Политехник» Рисунок 6 – Диаграмма посещаемости профилактория НИ ТПУ
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b>	
<b>Раздел</b>	<b>Консультант</b>
Социальная ответственность	Феденкова А.С. старший преподаватель ОСГН ШБИП
Раздел на иностранном языке	Зеремская Ю.А., доцент ОСГН ШБИП
<b>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</b>	
Анализ потребителей	The concept of corporate social responsibility: the evolution of approaches to comprehension

<b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b>	20.12.2016
---	------------

**Задание выдал руководитель:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Черепанова Н.В.	к.ф.н., доцент		20.12.2016

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3АМ6А	Карнаева Д.Н.		20.12.2016

## Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 124 страницы, 19 рисунков, 7 таблиц, 114 использованных источника, 2 приложения.

Ключевые слова: копоративная социальная ответственность; стратегия; высшие учебные заведения; НИ ТПУ.

Объектом исследования является «Национальный исследовательский Томский политехнический университет». Предметом – разработка стратегии КСО.

Цель работы – разработать стратегию корпоративной социальной деятельности НИ ТПУ.

В процессе исследовательской работы проводились: изучение КСО, истории его становления и периодизация этапов развития в контексте развития высшего образования в России, в том числе применительно к социальной ответственности НИ ТПУ.

В результате исследования получена следующая научная новизна:

- Выявлены проблемы и перспективы корректировки программы развития корпоративной социальной деятельности в НИ ТПУ;
- Сформирован комплекс мероприятий по совершенствованию программы развития корпоративной социальной деятельности в НИ ТПУ;
- Разработан алгоритм внедрения и оценка экономической эффективности предлагаемого комплекса мероприятий по совершенствованию программы развития корпоративной социальной деятельности в НИ ТПУ.

Степень внедрения: рекомендации, приведенные в исследовании, приняты на рассмотрение руководством НИ ТПУ.

Область применения: предлагаемые рекомендации по теме исследования могут быть использованы НИ ТПУ при разработке стратегии развития ВУЗа.

## **Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки**

В настоящей работе использованы ссылки на следующие стандарты:  
Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016).

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Адаптивность: гармоничное существование в окружающей среде, отражение негативных воздействий.

Репутация: создавшееся общее мнение о достоинствах и недостатках кого-нибудь / чего-нибудь.

Стейкхолдер: заинтересованная сторона.

Эффективность: продуктивность использования ресурсов в достижении какой-либо цели.

В данной работе применены следующие обозначения и сокращения:  
НИ ТПУ – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет»;  
ППС – профессорско – преподавательский состав;  
УВП – учебно – вспомогательный персонал;  
КСО – корпоративная социальная ответственность;  
НИИ – научно – исследовательский институт.

## Оглавление

Реферат.....	5
Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки.....	6
Введение .....	9
1 Понятие корпоративной социальной ответственности: эволюция подходов к осмыслению.....	14
1.1 История становления корпоративной социальной ответственности.....	14
1.2 Подходы к определению корпоративной социальной ответственности.....	21
2 Корпоративная социальная ответственность высшего учебного заведения.....	30
2.1 Университет в парадигме государство, общество: история становления и развития.....	30
2.2 Корпоративная социальная ответственность высшего учебного заведения: проблемы оценки, интернациональный и региональный аспекты.....	42
2.3 Национальный исследовательский «Томский политехнический университет»: история становления .....	51
3 Исследование корпоративной социальной деятельности студентов Томского политехнического университета.....	55
3.1 Корпоративно социальная деятельность ТПУ: структура управления, необходимость организационных и функциональных изменений.....	55
3.2 Исследование эффективности управления корпоративно социальной деятельностью студентов ТПУ .....	60
3.3 Предложения по совершенствованию корпоративной социальной деятельности НИ ТПУ .....	75

4 Социальная ответственность НИ ТПУ .....	84
4.1 Сущность корпоративной социальной ответственности.....	84
4.2 Анализ эффективности программ КСО НИ ТПУ.....	87
Заключение.....	92
Список публикаций магистранта.....	95
Список использованных источников.....	96
Приложение А The concept of corporate social responsibility: the evolution of approaches to comprehension .....	107
Приложение Б Анкета для студентов НИ ТПУ.....	120



## **Введение**

Эволюция российской государственности, вызвавшая появление в стране многообразие форм собственности, предопределило изменение отношений между государством, бизнесом и обществом. Провозглашение России демократическим социальным государством предопределило необходимость решения государством в первую очередь социальных задач на благо общества. Вместе с тем, очевидно, что государство может только способствовать формированию социально - ориентированного политики путем нормотворчества, создания налоговых льгот и привилегий, с подвигаящей бизнес к активному участию в решение социальных задач, возложению на него социальной ответственности по отношению к части населения (своим работникам) и обществу в целом. Санкционная политика Запада вызвала кризисные явления в российской экономике, значительно увеличив экономическую нагрузку на государство, вынужденного тратить значительные материальные ресурсы как для поддержки бизнеса, так и для выполнения социальных обязательств перед населением. Очевидно, что предпринимательство может и должно стать той активной силой, которая решая собственные задачи по выживанию, сохранению прибыльности возьмет на себя социальные функции, поскольку повышение эффективности использования всех ресурсов, в том числе и трудовых невозможно без поддержания стабильности трудовых коллективов и роста социальной защищенности работников.

Очевидно, что в результате длительного и поступательного развития капиталистических стран в них сложилась выстроенная сбалансированная система взаимоотношений между государством, бизнесом и обществом, четко регламентировано участие всех сторон социального партнерства в реализации социальных программ. При этом, участие бизнеса в данных программах либо регламентируется действующей в них системой права, либо

осуществляется добровольно на основе различных стимулов. В России выстраивание сбалансированной системы тормозится различными факторами, в том числе низким уровнем развития институтов гражданского общества.

Кризисные явления в экономике, вызванные экономическими санкциями и отсутствием полных производственных циклов в стране лишь замедляют развитие социального партнерства, заставляют государство обсуждать принятие непопулярных нормативно – правовых актов по сокращению социальной защиты населения страны, а также увеличение прямых и косвенных налогов. Все это может негативно сказаться на рентабельности бизнеса. Сложная экономическая ситуация заставляет собственников оптимизировать бизнес процессы, повышать эффективность использования ресурсов в целях сохранения прибыли. В связи с этим возникает вопрос целесообразности инвестиций в КСО с экономической точки зрения. Актуальность приобретает дискуссия насколько социальная деятельность бизнеса укладывается в логику его существования. В попытках найти ответ на этот вопрос за последние двадцать лет было проведено множество исследований, как доказывающих эффективность подобных вложений, так и опровергающая данную точку зрения.

Вместе с тем, университеты являются, прежде всего, некоммерческими учреждениями социальной направленности, а, следовательно, непосредственно участвуют в реализации социальной политики. Потенциал ВУЗов способен оказать позитивное влияние на развитие экономики, нивелировать существующие в ней негативные процессы. При этом, университеты, участвуя в решение социальных проблем посредством социально – направленной деятельности улучшают свой имидж и инвестиционную привлекательность для бизнеса, подпитывают его кадровыми ресурсами и инновациями.

Социальная политика национального исследовательского «Томского политехнического университета» в условиях сокращения финансирования требует реформатирования в целях повышения эффективности реализуемых мероприятий. При расширении взаимодействия НИ ТПУ и предприятий реального сектора экономики, а также органов государственной и муниципальной власти, возможно, сохранить и преумножить достижения всех субъектов кооперации с учетом общих интересов, дать толчок развитию Томской области.

Кроме того, университеты как научные и культурные центры России могут стать базой для формирования и внедрения теоретико - методологического комплекса рекомендаций по управлению системой корпоративной социальной ответственности с ориентацией на стратегический менеджмент.

Для этого важно понимать, на основе каких теорий и базовых принципов формировались и формируются системы корпоративно - социальной ответственности, осуществить анализ теоретических и практических аспектов их внедрения, преломить это на социально - культурные особенности России в целом, сферы деятельности предприятия (университета), а также существующих традиций.

**Состояние научной разработанности темы диссертации.** Вопросы социальной ответственности исследуются философами, начиная с античных времен. Значительный вклад в развитии теории КСО внесен такими учеными, как А. Файоль, Л. Урвик, Э. Мейо, Ф. Ротлисбергер, Ч. Бернард, Г. Саймон, Дж. Марч, Ф. Тейлор, А. Этциони, У. Эшби. Существенный вклад в развитие теоретико-методологических основ КСО внесли и российские специалисты: И.Ю. Беляева, А.А. Ватлин, А.С. Вацковский, Н.М. Горин, А.А. Деревянченко, И.В. Долгорукова, А.А. Дынкин, А.Ю. Зудин, Н.Ю. Лапина, С.Е. Литовченко, С.П. Перегудов, Л.И. Полищук, Ф.Т. Прокопов, И.С.

Семененко, А.Е. Чирикова, С.В. Шишкина, А.Н. Шохин, А.А. Яковлев, М.А. Эскиндаров и др.

**Цель исследования:** на основе анализа теории и практики реализации КСО в ВУЗах сформировать и адаптировать предложения по совершенствованию программы развития корпоративно-социальной деятельности в НИ ТПУ.

Подтверждением положительного эффекта от внедрения системы КСО служат результаты изучения опросов общественного мнения, которые свидетельствуют, что показатели социальной ответственности выступают важными факторами, способствующими улучшению репутации, узнаваемости учреждения, что в свою очередь позитивно сказывается на развитии взаимоотношений с деловыми партнерами, представителями власти и иными заинтересованными сторонами.

**Объект исследования:** Федеральное государственное автономное образовательное учреждение Национальный исследовательский Томский политехнический университет.

**Предмет исследования:** экономико-социальные отношения в процессе реализации программы развития корпоративно-социальной деятельности в НИ ТПУ

**Теоретико-методологические основы исследования.** Теоретическую и методологическую базу диссертационного исследования составили научные труды зарубежных и отечественных исследователей, занимавшихся различными аспектами социальной ответственности бизнеса. Основными методами, научного исследования, являлись: сопоставление, анализ, синтез, историко-логический, ретроспективный, диалектический, структурно-функциональный, сравнительный, системный, статистический и др. Проанализированы и изучены профильные, периодические печатные издания и журналы, интернет-порталы, монографические издания по направлению социальной ответственности бизнеса.

**Информационной базой исследования** послужили нормы права, нормативные и аналитические документы органов исполнительной и законодательной власти, системы добровольной и обязательной сертификации, международные стандарты качества и КСО, исследования специализированных и некоммерческих организаций в сфере социальных инвестиций в РФ и практики интеграции КСО в общую стратегию компании.

**Эмпирическую базу составили** исследования, проведенные автором под руководством научного руководителя и консультантов.

**Предполагаемая новизна:**

- Выявлены проблемы и перспективы корректировки программы развития корпоративно-социальной деятельности в НИ ТПУ;
- Сформирован комплекс мероприятий по совершенствованию программы развития корпоративно-социальной деятельности в НИ ТПУ;
- Разработан алгоритм внедрения и оценка экономической эффективности предлагаемого комплекса мероприятий по совершенствованию программы развития корпоративно-социальной деятельности в НИ ТПУ.

# **1 Понятие корпоративной социальной ответственности: эволюция подходов к осмыслению**

## **1.1 История становления корпоративной социальной ответственности**

К началу XX в. Россия оставалась едва ли не единственной европейской страной, где во всей незыблемости сохранялся абсолютизм. Отсутствие реформ в политической сфере, экономические потрясения, вызванные участием Российской Империи в Русско - Японской войне 1905 года и Первой мировой войне привели к расколу в обществе, а затем и коренному слоому сложившейся политической и экономической системы, в то время как европейские государства на протяжении многих веков развиваются в большей степени эволюционно. Фактически с 1917 по 1991 годы в России существовал только один вид собственности, что было последовательно закреплено в Конституциях - государственная собственность на землю, воды, недра, леса, фабрики, заводы, шахты, банки, средства связи, организованные государством крупные сельскохозяйственные предприятия. В кооперативно - колхозной собственности преимущественно мог находиться только инвентарь.

Выстроенная политическая система в советской России, где доминирующая роль принадлежала государству, что было закреплено в основных законах и последовательно проводилось в жизнь органами государственной власти, предопределила тот факт, что фактически в системе государство, предприятия и общество последние два элемента системы находились в состоянии подчинения, а все изменения проходили только "сверху".

Все это предопределило тот факт, что понятие корпоративной социальной ответственности зародилось за границей. Большой вклад в процесс становления и развития данного феномена внесли иностранные

ученые и исследователи, активно занимавшиеся изучением процессов взаимоотношения бизнеса – общества и государства начиная со второй половины XX века. Несмотря на более полувековую историю становления, до сих пор отсутствует единый подход к пониманию и определению «корпоративно социальной ответственности», дискуссионным является периодизация этапов развития данной концепции.

Представляется, что первый период развития понимания корпоративной социальной ответственности связан с т.н. «поиском парадигмы»<sup>1</sup> и именами таких ученых как К. Дэвис, Р. Иле, К. Вольтон и относится к периоду 1960 – 1970 годов. Так, по мнению К. Дэвиса, существует институт социальной ответственности бизнеса, находящийся за пределами экономического процесса<sup>2</sup>, и экономической составляющей деятельности компании. В то же самое время Р. Иле, К. Вольтон рассматривали корпоративно социальную ответственность как спектр проблем, который возникает при осуществлении бизнесом активных действий в социальной (этической) сферах<sup>3</sup>.

Второй этап развития корпоративно социальной ответственности в отличие от первого этапа, связан с попыткой понимания ее как ответственности бизнеса перед сотрудниками через создание добавочного продукта и тесно связан с именем М. Фридмана<sup>4</sup>. По мнению которого, предприятие, стремясь к максимизации прибыли, косвенно решает социальные задачи: производится продукт потребления, идет выплата дивидендов, увеличиваются налоговые поступления, которые перераспределяются государством для решения социальных вопросов в

---

<sup>1</sup>Благов Юрий Евгеньевич Эволюция концепции КСО и теория стратегического управления // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. 2011. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-kontseptsii-kso-i-teoriya-strategicheskogo-upravleniya-1>.

<sup>2</sup>Daws K. Can business afford to ignore corporate social responsibilities? //California Management Review. - 1960. - №2

<sup>3</sup>Eels R., Walton C. Conceptual foundations of business // Homewood: Richard D. Irwin, Inc., 1961.

<sup>4</sup>Friedman M. The social responsibility of business is to increase its profit // The New York Times Magazine. - 1970. - September. -№ 13

обществе. Роль предприятия в решение социальных вопросов происходит косвенно, путем максимизации прибыли. В то же самое время, эволюция понимания корпоративно социальной ответственности очевидна, если для ученых первого этапа понимание корпоративно социальной ответственности находится за пределами экономического процесса, то на втором этапе – экономический процесс является важным элементом в системе, который позволяет решать социальные проблемы, хоть и опосредовано при помощи государства.

Значительную роль в развитие понимания корпоративно социальной ответственности внес А. Кэрролл, сформулировавший ее как пирамиду, состоящую из четырех взаимосвязанных элементов (блоков): экономического, юридического, этического и филантропического (рисунок 1)<sup>5</sup>. Экономическая ответственность подразумевает необходимость предприятию быть прибыльным, удовлетворять потребности потребителей. Юридическая ответственность связана с необходимостью соблюдать законы. Этическая ответственность подразумевает необходимость следовать моральным (этическим) нормам. Филантропическая ответственность в процессе эволюции вошла в понимание этической ответственности. По мнению автора данной концепции «исповедующая КСО фирма должна стремиться получать прибыль, исполнять законы, быть этичной, а также быть хорошим корпоративным гражданином».



Рисунок 1 – Пирамида КСО

<sup>5</sup> Carroll A. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders// Business horizons. 1991. July - August. 34 (4). P. 39–48.



Также, на третьем этапе в противовес пониманию А. Кэрролла формулируется концепция корпоративно социальной ответственности Э. Фримана, основанная на понимании ее, как ответственности перед стейкхолдерами<sup>6</sup>, что, по мнению автора, позволило конкретизировать ее по объекту.

Логичным развитием концепций А. Кэрролла и Э. Фримана стало принятие стандарта ISO 26000, синтезирующего оба подхода. Так, согласно данного стандарта, под социальной ответственностью понимается ответственность организации за воздействие ее решений на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение<sup>7</sup>.

Хотелось бы согласиться с мнением, что дальнейшее развитие понимания корпоративно социальной ответственности связано с интересом к данной проблематике российских ученых и деловых кругов, а также государства и общества. Идеология социальных инвестиций соответствует долгосрочным интересам всех субъектов: предприятий, государства, общества<sup>8</sup>. Вместе с тем, проведенные исследования показывают, что в большинстве случаев корпоративно социальную ответственность хоть и связывают с возможностью получения долгосрочных конкурентных преимуществ, но зачастую сводят лишь к одной из функций – управлению персоналом.

Поэтому очевидно, что, несмотря на законодательное закрепление понимания корпоративно социальной ответственности, понимание КСО требует дальнейшего развития. Более глубокого понимание сущности и содержания данного понятия можно достичь, применив классификацию по тем или иным признакам в зависимости от поставленной цели.

Ряд исследователей видят периодизацию КСО в параллельном

---

<sup>6</sup> Freeman R., Evan W. Corporate governance: a stakeholders' interpretation // The Journal of Behavioral Economics. - 1990. - Vol. 19. - №4

<sup>7</sup> ИСО 26000 – Социальная ответственность. URL: <http://www.iso.org/iso/ru/home/standards/iso26000.htm>

<sup>8</sup> Доклад о социальных инвестициях в России – 2008 : под общ. ред. Ю. Е. Благова, С. Е. Литовченко, Е. А. Ивановой. – М. : Ассоциация Менеджеров, 2008. – 92 с.

развитии множества подходов, течений, концепций<sup>9</sup>. Так, по мнению Е.Ю. Благова, существует четыре этапа становления концепции КСО, каждому из которых характерны свои методологические подходы к осмыслению и решаемые вопросы<sup>10</sup>.

Таблица 1– Этапы становления концепции КСО

Стадии этапов эволюции	Сущность этапа	Господствующая методология	Интерпретация КСО (концепция)
Середина 1950 – конец 1970 гг.	Формирование парадигмы «принципы – процессы – результаты»	Нормативная	Планирования (состыковка фирмы с внешней средой)
Середина 1970 – конец 1980 гг.		Позитивная (постпозитивизм)	
Конец 1970 – конец 1990 гг.		Нормативная и позитивная (постпозитивизм)	<i>Позиционирования</i> (конкурентные преимущества за счет рыночного позиционирования); <i>Ресурсная</i> (организационные факторы устойчивых ресурсных преимуществ); <i>Динамических способностей</i> (источники конкурентных преимуществ и механизмы их проактивного обновления)
Середина 1990 – настоящее время	Развитие содержательного многообразия на основе сформированной парадигмы	Нормативная и позитивная (постпозитивизм) / прагматизм	

Предложенная Е.Ю. Благовым классификация хотя и предлагает стройную периодизацию, но не позволяет стройно разграничить периоды становления и характерное для них понимание.

Классификация по уровню оказываемого воздействия представляется более интересной, поскольку позволяет раскрыть сущность концепции применительно к каждому этапу<sup>11</sup>:

– Микроуровень (стратегия и отношение компании к собственному

<sup>9</sup>Ватлин Андрей Александрович Корпоративная социальная ответственность как элемент стратегического менеджмента: анализ развития концепции // Вестник ТГУ. 2014. №12 (140). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-element-strategicheskogo-menedzhmenta-analiz-razvitiya-kontseptsii>.

<sup>10</sup>Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2011. Вып. 1. С. 22.

<sup>11</sup> Батаева В.С. Стратегические приоритеты социально-экономического развития России и концепция корпоративной социальной ответственности (на правах рукописи). - М., 2010.

персоналу);

- Мезоуровень (воздействие стратегии компании на региональную политику);

- Макроуровень (воздействие стратегии компании на государственную политику).

Представляется, что данная классификация должна также строиться пирамидально, поскольку для предприятия первостепенно влияние ее стратегии на микроуровень, затем уже на мезо и макроуровни. Не исключено, что из – за этого на многих предприятиях управление корпоративно социальной деятельностью отождествляется с управлением персоналом. При построении на основе данной классификации периодизации этапов становления концепции КСО можно достичь более глубокого понимания и характерных свойств, присущих в каждом временном периоде.

Важным является разработанный и подход к пониманию корпоративно социальной ответственности через призму «принципы – процессы – результаты», позволяющий с практической точки зрения подойти к осмыслению данного понятия (рисунок 2)<sup>12</sup>.

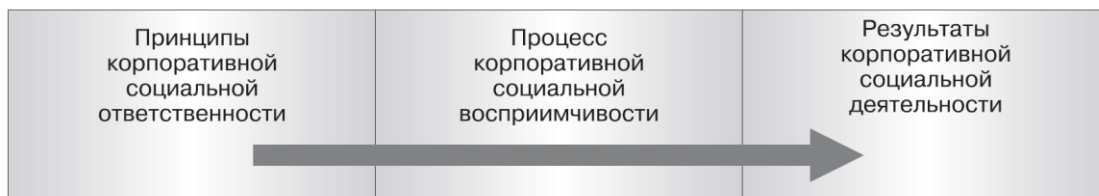


Рисунок 2 – Модель КСО

Принципы – как базис, на основе которого формируется корпоративно социальная деятельность предприятия на основе внутренних процессов, направленных на формирование результата. Применение данной классификации к историческим этапам становления концепции КСО нецелесообразно, поскольку не позволяет достичь более глубокого

<sup>12</sup> Ватлин А.А. Менеджмент корпоративной социальной ответственности как фактор устойчивого развития организации (на правах рукописи). - Тамбов, 2015.

понимания и осмысления, а лишь усложняет восприятие и без того сложного явления.

Корпоративная социальная ответственность предприятия существует не виртуально, а отражается в источниках (документах). Некоторые авторы классифицируют КСО применительно к формальному закреплению ее в документах. Так, поданным российской ассоциации менеджеров в качестве формального закрепления стратегии КСО в отечественных компаниях может использоваться следующая документация (рисунок 3)<sup>13</sup>:

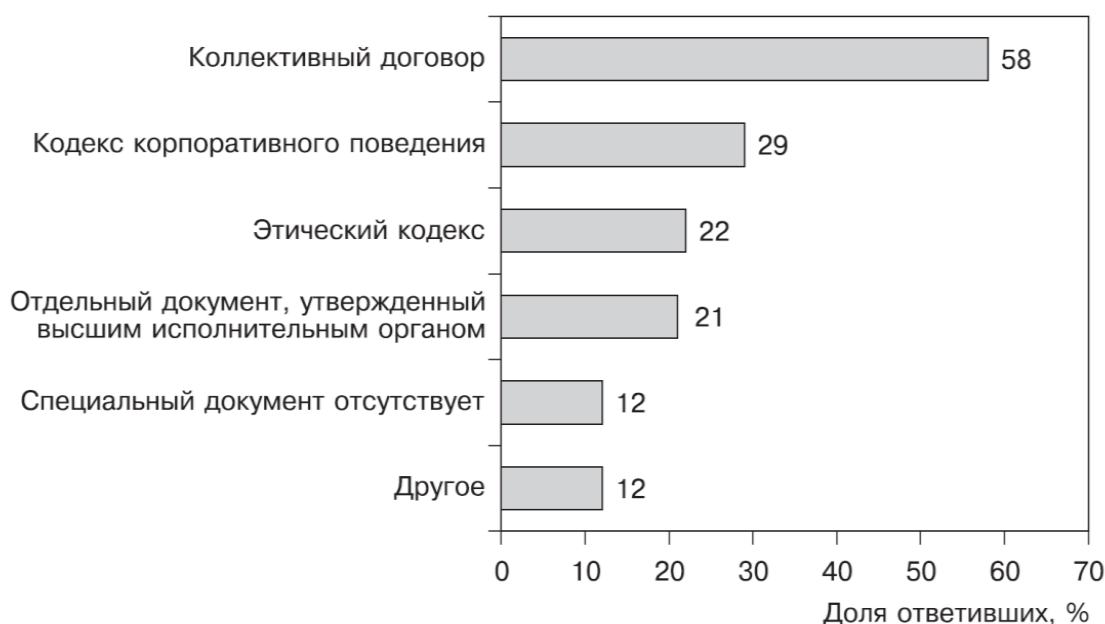


Рисунок 3 – КСО в документах предприятия

Данная классификация несовершенна, поскольку не универсальна, вместе с тем, позволяет раскрыть одну из граней данного явления, применительно к формам практической реализации.

Анализ научной литературы и существующих концепций позволяет предложить авторскую периодизацию становления КСО, основанную на концепции, предложенной Ватлиным А.А.<sup>14</sup>, но предусматривающую меньшее количество этапов и иное содержание каждого этапа:

<sup>13</sup> <http://amr.ru>

<sup>14</sup> Ватлин А.А. Менеджмент корпоративной социальной ответственности как фактор устойчивого развития организации (на правах рукописи). - Тамбов, 2015.

- Государственное давление и принуждение бизнеса путем законодательного закрепления норм его ведения (нормирование труда и рабочих условий, введение ответственности за ненадлежащее исполнение обязанностей и т.д.);
- Государственное делегирование (наделение регионов правами в целях формирования региональной социальной политики);
- Формирование системы мотивационных стимулов, основанных на экономических инструментах (уменьшение налогооблагаемой базы при осуществлении социальных инвестиций);
- Добровольное принятие социальных обязательств исходя из потенциальной выгоды в качестве экономической стратегии в целях повышения капитализации, конкурентоспособности, инвестиционной привлекательности).

## **1.2 Подходы к определению корпоративной социальной ответственности**

Несмотря на то, что существует множество классификаций КСО, позволяющих более глубоко постичь сущность данного явления, нельзя говорить о едином подходе к его определению. С учетом того, что осмыслением и изучением понятия КСО занимались представители различных наук, можно констатировать, что авторы, даже в рамках одного подхода (философского, теоретико-экономического, социального, управленческого)<sup>15</sup> различны во взглядах на определение данного явления:

1. Родионова Е.В.<sup>16</sup> – социальная ответственность – ответственность за будущее, под которой понимается надежность, полагающая предвидение

---

<sup>15</sup>Бахтурина Ю.И. Классификация корпоративной социальной ответственности как основа организации учета // Международный бухгалтерский учет. 2013. №46. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-kak-osnova-organizatsii-ucheta>.

<sup>16</sup> Родионова Е.В. Становление социальной ответственности // История государства и права. – 2007. – №18.

результатов своей деятельности;

2. Чистов Р.С.<sup>17</sup> – социальная ответственность бизнеса рассматривается как явление действительности, выступающее в качестве упорядочивающей формы социально – экономических отношений, при которой корпорация, как исторический субъект, закрепляет такие социальные взаимодействия и взаимовлияния, которые способствуют реализации ее социальных функций, формируют высокое качество системы социального жизнеобеспечения и воспроизводства;

3. Попов Ю.Н., Шурус А.А.<sup>18</sup> – социальная ответственность в широком понимании – определенные требования, предъявляемые обществом к тем или иным социальным институтам, организациям, группам граждан или индивидам, а также осознание ими своей социальной миссии и необходимости соответствовать этим требованиям. В узком смысле - это то, как данные субъекты общественных отношений выполняют свои прямые обязанности по реализации конкретных мероприятий экономического, правового и организационного характера, направленных на удовлетворение насущных потребностей различных групп населения;

4. Данилова О.В.<sup>19</sup> – социальная ответственность бизнеса – это система отношений, воссоздающая деятельность, ориентированную на достижение экономического и социального эффекта в процессе общественного воспроизводства; создание стабильной экономической среды обитания; интеллектуализацию основного ресурса национальной экономики – человеческого капитала;

---

<sup>17</sup>Чистов, Р.С. Философский анализ социальной ответственности бизнеса: автореферат диссер. к. ф. н.: 09.00.11 [электронный ресурс] / Р.С. Чистов. – Красноярск, 2011. – URL: [http://research.sfu-kras.ru/sites/research.sfu-kras.ru/files/Chistov\\_Chistov\\_17\\_k\\_0.pdf](http://research.sfu-kras.ru/sites/research.sfu-kras.ru/files/Chistov_Chistov_17_k_0.pdf).

<sup>18</sup> Социальный аудит: учебник [текст] / под редакцией д.э.н., проф. А.А. Шуруса; д.э.н., проф. Ю.Н. Попова. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2008, с. 47.

<sup>19</sup> Данилова, О.В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночного хозяйства (теоретико-экономический аспект): автореферат диссер. д. э. н. Специальность 08.00.01/ О.В. Данилова. – М.: 2009. – 42 с.

5. Гончаров С.Ф.<sup>20</sup> – система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и государством, направленная на совершенствование социально – трудовых отношений, поддержания социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях;

6. Козина И.М.<sup>21</sup> – социальная ответственность – система социальных отношений между предприятиями и местными властями;

7. Цветкова Б.Л.<sup>22</sup> – социальная ответственность бизнеса – хозяйственное действие, ориентированная на эффективность вложений и рациональное распределение ограниченного ресурса, которое имеет социальное происхождение и смысл, придаваемый социокультурным контекстом;

8. Абрамов Р.Н.<sup>23</sup> – КСО – часть корпоративной ответственности, представляющая область деятельности компании, связанными с добровольно взятыми на себя социальными обязательствами в отношении заинтересованных групп и общества в целом. КСО – самостоятельные и этические обязательства компаний;

9. Кушпов В.А.<sup>24</sup> – социальная ответственность – это социальные отношения, выражающие уровень обязательств предприятия в сфере социальной защиты;

10. Словарь терминов антикризисного управления – социальная ответственность – действия организации, предпринимаемые во благо

---

<sup>20</sup> Гончаров, С.Ф. Корпоративная социальная ответственность в системе социальной защиты занятого населения: диссер. к. э. н. Специальность 08.00.10 [электронный ресурс] / С.Ф. Гончаров. – М.: 2006. – URL: <http://www.disserr.com/contents/175348.html>

<sup>21</sup> Козина, И.М. Особенности «социально ответственного бизнеса» российских предприятий / И.М. Козина // Журнал исследований социальной политики, т. 3. – 2005. – №3.

<sup>22</sup> Цветкова, Б.Л. Социальная ответственность бизнеса в современных российских условиях: автореферат диссер. к. с. н.: 22.00.04 / Б.Л. Цветкова. – Нижний Новгород, 2004. – 182 с.

<sup>23</sup> Абрамов, Р.Н. Корпоративная социальная ответственность как пример организационного изоморфизма в условиях глобализации / Р.Н. Абрамов // Журнал исследований социальной политики. – Т. 3 – №3.

<sup>24</sup> Кушпов, В.А. Социальная ответственность как фактор развития предприятий [электронный ресурс]. – URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/text/19296225>.

общества добровольно, а не по требованию закона; концепция, согласно которой компании должны активно заботиться о благосостоянии общества в целом;

11. Carroll A.B.<sup>25</sup> – КСО предполагает, что фирма должна стремиться к получению прибыли, соблюдать закон, быть этичной, и быть хорошим корпоративным гражданином;

12. Wood D.J.<sup>26</sup> – корпоративная социальная деятельность – конфигурация принципов социальной ответственности бизнес - организации, процессов социального взаимодействия, а также политик, программ и наблюдаемых результатов, которые относятся к социальным отношениям;

13. Стивен П.Р., Коултер М.<sup>27</sup> – социальная ответственность – обязательство фирмы преследовать долгосрочные общественно полезные цели, принятое ею сверх требуемого от нее в соответствии с законодательством и экономическими условиями;

14. Башарина Е.Н.<sup>28</sup> – КСО – институт, регламентирующий поведение организации, ей внутренних и внешних стейкхолдеров в рамках гибридных отношений, в которых они сосуществуют в современных экономических условиях, когда организация имеет расширенные цели существования;

15. Благов Е.Ю.<sup>29</sup> – КСО – рациональный отклик компании на систему противоречивых ожиданий заинтересованных сторон, направленный на устойчивое развитие компании;

---

<sup>25</sup> Carroll, A.B. Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct BUSINESS & SOCIETY / A.B. Carroll. – 1999. – Vol. 38. – №3.

<sup>26</sup> Wood, D. J. Corporate social performance revisited [текст] / D.J. Wood. – Academy of Management Review. – 1991. – 16 (4).

<sup>27</sup> Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография [текст] / под общ. ред. д. э. н., проф. И.Ю. Беляевой, д. э. н., проф. М.А. Эскиндарова. – М.: КНОРУС, 2008, с. 468.

<sup>28</sup> Башарина, Е.Н. Корпоративная социальная ответственность в системе управления организацией: автореферат диссер. к. э. н. Специальность 08.00.05, 08.05.01 [электронный ресурс] / Е.Н. Башарина. – М.: 2008. – URL: <http://e-journal.spa.msu.ru/images/File/Basharina.pdf>.

<sup>29</sup> Благов, Ю.Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление / Ю.Е. Благов // Российский журнал менеджмента. – 2004. – №3, С. 22



16. Ключников С.В.<sup>30</sup> – КСО, отвечающая специфике и уровню развития корпорации, представляет определенную концепцию, отражающую добровольное решение участвовать в социальной жизни общества, включающую в себя совокупность обязательств, согласованно вырабатываемых с заинтересованными сторонами, выполняемых за счет собственных средств, нацеленных на организацию внутренних и внешних социальных программ, обеспечивающих развитие и репутацию корпорации, возможность расширения конструктивных партнерских позиций с государством и деловыми партнерами;

17. Коновалова Л.Н., Корсаков М.И., Якимец В.Н.<sup>31</sup>, Кравченко П.П.<sup>32</sup> – КСО – отвечающая специфике и уровню развития корпорации, регулярно пересматриваемая и динамично изменяющаяся совокупность обязательств, добровольно и согласовано вырабатываемых с участием заинтересованных сторон принимаемых руководством компании с учетом мнений персонала и акционеров, выполняемых, в основном за счет средств корпорации и нацеленных на реализацию внутренних и внешних социальных программ, результаты которых содействуют развитию компании (рост объемов производства, повышение качества продукции и услуг, др.), повышению ее репутации и имиджа, становлению корпоративной идентичности, а также расширению конструктивных партнерских связей с государством, деловыми партнерами, местными сообществами и гражданскими организациями;

18. Клепиков Д.М., Пасечникова Л.В.<sup>33</sup> – социальная ответственность в пределах отдельного предприятия – комплекс взаимосвязанных работ,

---

<sup>30</sup> Ключников, С.В. Принципы формирования социальной корпоративной отчетности [текст] / С.В. Ключников // Международный бухгалтерский учет. – 2011. – № 24.

<sup>31</sup> Коновалова, Л.Н. Управление социальными программами компании / Л.Н. Коновалова, М.И. Корсаков, В.Н. Якимец [Под ред. Литовченко С.Е.]. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003, С. 41

<sup>32</sup> Кравченко, П.П. Социальная ответственность организации. Ее значение и место в корпоративной культуре организации [электронный ресурс] / П.П. Кравченко. – URL: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2009/fvti/kravchenko/library/tez1.htm>.

<sup>33</sup> Клепиков, Д.М. Методика интегральной оценки состояния социальной ответственности предприятия / Д.М. Клепиков, Л.В. Пасечникова // Проблемы современной экономики. – 2012. – №1 (41).

осуществляемых по мере трансформации идеи в новый процесс, используемый для целей компании, и, следовательно, представляющий собой инновационный процесс;

19. Леонова И.В.<sup>34</sup> – Социальная ответственность в широком понимании выступает как определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам, с одной стороны, и осознание ими своего долга перед обществом, коллективом, индивидуумом за свои действия и их социальные последствия – с другой;

20. Полищук Л.И.<sup>35</sup> – КСО есть средство частного урегулирования нерыночных отношений между компаниями и стейкхолдерами – лицами и институтами, существующими внутри или вне компании, и оказывающими влияние на то, как компания осуществляет свою деятельность, либо на которых влияет деятельность компании;

21. Скляр Е.Н., Зверкович И.О.<sup>36</sup> – КСО – современный стиль деловой активности, который значительно влияет на процесс принятия управленческих решений с учетом интересов всех заинтересованных сторон;

22. Фиглин Л.А.<sup>37</sup> – Социальная ответственность – способность организации оценить последствия своей деятельности для устойчивого социального развития общества;

23. Шохин А.Н.<sup>38</sup> – КСО охватывает широкий диапазон действий субъектов предпринимательства в экономической, социальной и экологических областях, означает ответственное ведение бизнеса,

---

<sup>34</sup> Леонова В.И. Социально ответственные инвестиции как инструмент формирования корпоративной социальной ответственности // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. 2013. № 15. С. 69

<sup>35</sup> Полищук Л.И. Корпоративная социальная ответственность или государственное регулирование: институциональный анализ с приложением к России: Препринт WP10/2009/01. — М.: ГУ ВШЭ, 2009. 24 с.

<sup>36</sup> Исследование моделей корпоративной социальной ответственности, используемых в мировой практике [электронный ресурс] // DataLife Engine: [электронный ресурс]. – URL: <http://csrjournal.com/print:page,1,1746-issle-dovanie-modelejj-korporativnoj-socialn>.

<sup>37</sup> Фиглин, Л.А. Модель управления качеством социальной ответственности предприятия / Л.А. Фиглин // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – №2.

<sup>38</sup> Базовые индикаторы результативности. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности [текст] / Ф. Прокопов, Е. Феоктистова и др. [Под общей ред. А.Н. Шохина]. – М.: РСПП, 2008, С. 4

обеспечивающее его устойчивость с учетом ожиданий заинтересованных сторон;

24. Шпотов Б.М.<sup>39</sup> – социальная ответственность фирмы – максимальное использование преимуществ компании и сведение к минимуму недостатков, которые затрагивают как участников бизнеса, так и общество в целом;

25. Европейская комиссия<sup>40</sup> – корпоративная социальная ответственность (КСО) по своей сути является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды;

26. Европейская комиссия по КСО, Стратегия 2011 – 2014<sup>41</sup> – ответственность предприятий за свое воздействие на общество;

27. Пакт объединенной Европы<sup>42</sup> – политика КСО есть ничто иное, как концепция интеграции заботы о социальном и экологическом развитии в бизнес-операциях компаний во взаимодействии со своими акционерами и внешней средой;

28. ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности»<sup>43</sup> – КСО – это ответственность организации за влияние ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое согласуется с устойчивым развитием и благосостоянием общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; введено во всей организации;

---

<sup>39</sup> Шпотов, Б.М. Деловая этика и менеджмент: современные подходы [текст] / Б.М. Шпотов // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – №1.

<sup>40</sup> Шейман Д., Смирнова К. Социально ответственное инвестирование. Опыт развитых стран [Электронный ресурс] // Cloudwatcher. Лаборатория социальных инноваций. URL: <http://www.cloudwatcher.ru/userfiles/investsite.pdf>.

<sup>41</sup> URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>.

<sup>42</sup> URL: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/csr/csr\\_index.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm)

<sup>43</sup> ISO 26000:2010 "Руководство по социальной ответственности". URL: [http://www.iso.org/iso/ru/catalogue\\_detail?csnumber=42546](http://www.iso.org/iso/ru/catalogue_detail?csnumber=42546)

29. ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности»<sup>44</sup> – КСО – это ответственность организации за влияние ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое согласуется с устойчивым развитием и благосостоянием общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; введено во всей организации;

30. Ассоциация менеджеров России<sup>45</sup> – КСО – это добровольный вклад частного сектора в общественное развитие через механизм социальных инвестиций;

31. Эксперты британской компании “SustainAbility”<sup>46</sup> – КСО – подход к бизнесу, включающий открытую и прозрачную деловую практику, соблюдение моральных норм, уважение других заинтересованных сторон и обязательство повышать экономическую, социальную или экологическую добавленную стоимость;

32. Стандарт Investor in People (Iip)<sup>47</sup> – социальная ответственность – обязанность организаций действовать как ответственный работодатель и член общества;

33. Международный стандарт CSR/КСО – 2008<sup>48</sup> – социальная ответственность – обязательства организации, учитывающие принятую ей ответственность за решение социальных проблем своего персонала, местного населения и общества в целом;

---

<sup>44</sup> ISO 26000:2010 "Руководство по социальной ответственности". URL: [http://www.iso.org/iso/ru/catalogue\\_detail?csnumber=42546](http://www.iso.org/iso/ru/catalogue_detail?csnumber=42546)

<sup>45</sup> Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год [текст] / под общ. ред. С.Е. Литовченко. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004, С. 9

<sup>46</sup> Набирая обороты: от корпоративной ответственности к эффективному регулированию общественных отношений и масштабным решениям / пер. с англ. И. Кондратьева. [Под ред. Е. Иванова, Ю. Шишаева]. – М.: Ассоциация менеджеров, 2005. С. 44

<sup>47</sup> Демидов, Е.Е. Корпоративная социальная ответственность: сообразим на троих [электронный ресурс] / Е.Е. Демидов, М.И. Николаева // [http://www.cfin.ru/anticrisis/macroeconomics/government\\_program/csr.shtml](http://www.cfin.ru/anticrisis/macroeconomics/government_program/csr.shtml).

<sup>48</sup> Международный стандарт Социальная ответственность организации. Требования CSR/КСО – 2008 [электронный ресурс]. – URL: [http://www.kso-vok.com/doc/standart\\_international\\_kso\\_full\\_quality.doc](http://www.kso-vok.com/doc/standart_international_kso_full_quality.doc).

34. Агентство The Economist Intelligence Unit<sup>49</sup> – КСО – понимается как ответственность компании перед клиентами, сотрудниками, поставщиками, акционерами и населением регионов, на территории которых работает компания. Эта ответственность включает социальные и экологические вопросы, а также вопросы корпоративного управления и прозрачности;

В рамках данного исследования автору хотелось бы предложить свое определение КСО, под которым следует понимать добровольное и согласованно взятое обязательство юридического лица в социальной, экологической, экономических областях, основанная на нормах права и этики перед клиентами, сотрудниками, поставщиками, населением регионов, государством и обществом в целях получения конкурентных преимуществ, повышения инвестиционной привлекательности и капитализации организации за счет участия в решении социальных задач.

В течение последних 10 – 15 лет т.н. «социальная ориентация» компаний расширяется, что органически вписывается в общую стратегию предприятий, достижения стратегических целей и решения глобальных задач. «Устойчивое развитие» компании - это не только отчетность, но и новая управленческая философия, когда любое управленческое решение принимается с учетом и экономического, и экологического, и социального эффекта. Социальная ответственность позволяет предприятиям добиться конкурентных преимуществ, способствовать привлечению и удержанию высококвалифицированного персонала, способного генерировать инновационные идеи, способствующие оптимизация бизнес процессов и повышению рентабельности и капитализации бизнеса.

---

<sup>49</sup> Из России с любовью. Национальный вклад в глобальный контекст КСО: исследование 2008 г. агентства The Economist Intelligence Unit по инициативе ОК РУСАЛ и при поддержке PricewaterhouseCoopers в России и Программы развития ООН (United Nations Development Programme, UNDP) [электронный ресурс]. – URL: <http://www.rusal.ru>.

## **2 Корпоративная социальная ответственность высшего учебного заведения**

### **2.1 Университет в парадигме государство, общество: история становления и развития**

Появление и развитие университетов тесно связано с развитием общества и государства. В своем развитии университеты претерпевали организационные и функциональные изменения под влиянием внешних и внутренних факторов. По мнению А.О. Грудзинского существуют следующие основные модели университетов: церковно – аристократическая, образовательная, «университет Гумбольдта», проектно – ориентированный университет<sup>50</sup>. А.П. Запесоцкий считает, что необходимо выделять такие модели университетов, как: «схоластическая» (теоцентрическая), «антропоцентрическая», «естественно научная и технократическая», «социоцентрическая»<sup>51</sup>. Смена моделей определяется исторической ситуацией. По мнению А.Ю. Андреева правильно говорить о существовании трех моделей университетов, последовательно сменяющих друг друга «доклассическая», «классическая» и «постклассическая»<sup>52</sup>.

Характерно, что всеми исследователями при моделировании развития университетов не учитывается период появления «высших школ ораторов».

Первые высшие школы возникли ещё в древней Греции и Риме в VI–I веках до н. э., как школы ораторов. Так, одна из первых подобных школ была создана в 176 году до н. э. в Афинах. Тем же периодом времени датировано появление похожей школы и в Риме. При этом, хотя термин «университет» появился значительно позже, по своей сути данные школы являлись их

---

<sup>50</sup> Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. Монография, - Н. Новгород, 2004. – 370 с.

<sup>51</sup> Запесоцкий А. С. Образование: философия, культурология, политика, - М.: Наука, 2002. - 340 с.

<sup>52</sup> Андреев А.Ю. Российские университеты XVIII - первой половины XIX века в контексте университетской истории Европы. - М.: Знак, 2009. - 640 с.

прообразом, в частности в них присутствовало деление на кафедры: философские юридические.

Термин «университет» дословно переводится с лат. *universitas* – совокупность, т.е. объединение преподавателей, профессоров и студентов, для изучения и приумножение единого христианского знания<sup>53</sup>. Появление первого университета в классическом понимании относится к 425 году н.э. и связано с возникновением в Константинополе высшей школы (*Auditorium*), которую впоследствии стали именовать университетом.

Средневековые университеты, возникшие в Европе в XI – XIII веках носили ярко выраженный «теологический» характер<sup>54</sup>. Многие ученые считают, что университеты основывались в местах расположения крупных библиотек в городах, которые поддерживали развитие литературы, искусства, культуры. Взаимное влияние городов (регионов) на развитие университетов и наоборот проявлялось с самого их формирования и продолжается до настоящего времени, вместе с тем, данную точку зрения разделяют не все исследователи.

Университеты на первом этапе их существования оказывали значительное влияние на формирование и распространение христианства, при этом решая образовательную задачу, университеты входили в противоречие с догматами веры, что старательно и существенно ограничивалось церковью<sup>55</sup>.

В организационном плане первые университеты были построены по монастырскому образу, что предопределяло консервативный уклад и закрытость корпорации<sup>56</sup>. В то же самое время, существует антагонистичная

---

<sup>53</sup> Мазалова М.А., Уракова Т.В. История педагогики и образования. URL: <http://www.p-lib.ru/pedagogika/mazalova/mazalova10.html>

<sup>54</sup> Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. Монография, - Н. Новгород, 2004, С. 38.

<sup>55</sup> Аврус А.И. История российских университетов: Курс лекций: учеб, пособие. - Саратов: Изд. гос. УНЦ «Колледж», 1998. – 128 с.

<sup>56</sup> Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. Монография, - Н. Новгород, 2004, С. 38.

точка зрения, что первые университеты формировались по инициативе отдельных магистров кафедральных школ, которыми создавались особые сообщества интеллектуалов, утверждающих свое право заниматься, чем они хотят и как им это представляется необходимым. Ученики формировали кружки вокруг магистров и являлись по своей сути сообществами единомышленников, на базе которых формируются центры, специализирующиеся на изучение того или иного вида знания: медицины, теологии, права, философии<sup>57</sup>.

По мнению автора, первые университеты в классическом понимании формировались под влиянием двух основных центров: церкви и государства, имеющих потребности в развитии отдельных видов знаний и необходимость в подготовке соответствующих кадров. Наличие единой веры и языка преподавания усиливало интеграционные процессы в рамках стран Западной Европы в период феодальной раздробленности, выступало инструментом развития европейской интеграции<sup>58</sup>.

Так, университеты являлись центрами притяжения жаждущих знаний молодых людей, которые образовывали наднациональные и государственные общности, обучение в которых строилось на латыни по одним и тем же правилам. По своей сути университеты первого этапа являлись «наднациональными учреждениями на базе латыни, а также античной и христианской культуры». Научные изыскания в большинстве своем носили схоластический характер, не имеющий прямого отношения к практике<sup>59</sup>.

Первые университеты появились в Болонье (1158), Париже (1215), Кембридже (1209), Оксфорде (1206), Лиссабоне (1290). При этом, Болонский

---

<sup>57</sup>Парамонова М.Ю. «Школы» и «Высокое образование» в доуниверситетский период развития схоластики // Европейская педагогика от античности до нового времени: исследования и материалы: сб. науч. трудов / под. ред. В.Г. Безрогова и Л.В. Мошковой: в 3 частях. Ч. 2. - М.: Изд. ИТИП и МИО РАО, 1993. - С. 49.

<sup>58</sup>Ладыжец Н.С. Философия и практика университетского образования: учебник. - Ижевск: Изд-во Удмурдского университета, 1995. - 256 с.

<sup>59</sup>Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. Монография, - Н. Новгород, 2004, С. 39.



университет был образован студентами («студенческий тип университета»), объединившимися для изучения римского права, в противовес влиянию церкви и государства. Парижский университет был основан на базе теологических школ, преподаватели которых объединились для защиты собственных интересов. Появившиеся затем университеты шли полностью по первому или второму пути, или образовывали смешанный тип<sup>60</sup>.

Появление университетов способствовало оживлению общественной жизни, росту торговли и увеличению доходов. Зачастую инициатива открытия университетов принадлежала городам. Так, во Флоренции в 1348 году открыли университет в надежде поправить положение послевоенной и опустошенной страны. Вместе с тем, часто наблюдалось и взаимное отталкивание города и университета как корпорации. Наиболее красноречив, пример Барселоны, где первая попытка основать университет была предпринята в 1395 г. Мартином I, но отвергнута городским советом под предлогом того, что университет доставит городу больше хлопот и скандалов, нежели принесёт пользы. Очередная попытка была провалена 10 лет спустя, и лишь в 1450 г. городские власти пришли, наконец, к выводу, что для оживления торговли и увеличения пошлин следовало бы «учредить университет и ярмарку, собираемую 2 раза в год»<sup>61</sup>.

Нередко первые университеты мигрировали, не поладив с властями, поскольку были мобильны, существовали в большинстве своем за счет взносов учащихся, пожертвований, а также денег, выделяемых церковью или общиной городов. На первом этапе формируется особая категория студентов – ваганты, часть из которых перемещались вместе с образовательным учреждением или между различными университетами.

Как правило, структура типичного университета первого этапа состояла из четырех факультетов: артистического, юридического,

---

<sup>60</sup>Аврус А.И. История российских университетов: Курс лекций: учеб, пособие. - Саратов: Изд. гос. УНЦ «Колледж», 1998. - С. 8.

<sup>61</sup>Monroe, Encyclopedia of Education, N.-Y., 1925, vol. 3, pp. 227–232.

медицинского и богословского. Каждый университет, как правило славился своими преподавателями в конкретной области знаний, что приводило к активному развитию того или иного факультета. Первоначально под факультетом понималось совокупность независимых магистров определенной области знаний. Так, в Болонье и Неаполе особенно сильными были юридические факультеты, в Париже – теологический, в Салерно и Саламанке – медицинские. По мнению ряда исследователей,<sup>62</sup> во внутренней иерархии старшим считался богословский факультет, затем юридический, медицинский и артистический факультеты. Вместе с тем, с данным утверждением нельзя согласиться, это в большинстве своем зависело от типа, по которому был образован тот или иной университет.

Общим для университетов первого этапа является то, что они выступали как учебные и научные центры, способствовали не только развитию культуры, но и оказывали непосредственное влияние на экономику региона. Представители знатных семей из Центральной и Восточной Европы ездили получать образование в Болонью и Париж. Потребности развития экономики вызвали необходимость открытия новых университетов.

В XIII в. открылось 25 университетов, среди которых университеты в Праге (1347), Пизе (1343), Флоренции (1349) и др. К XV в. в Европе насчитывались около 60 университетов.

Эпоха просвещения привела к формированию новой модели университетов – «французской» или «образовательной»<sup>63</sup>. Возрастает влияние на университеты светской власти, стремящейся подчинить их функционирование прагматическим интересам подготовки государственных служащих, чиновников, администраторов, судей, дипломатов. Университеты под влиянием государства превращаются в образовательные центры,

---

<sup>62</sup>Аврус А.И. История российских университетов: Курс лекций: учеб, пособие. - Саратов: Изд. гос. УНЦ «Колледж», 1998. - С. 10.

<sup>63</sup> Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. Монография, - Н. Новгород, 2004, С. 39.

научные изыскания передаются в ведение Академии. Под влиянием войн меняется и интернациональный характер университетов, которые стали отказываться от преподавателей и студентов тех городов или наций, которые враждовали с городскими или государственными силами<sup>64</sup>. В связи с изменением роли университетов падает их влияние на общественную жизнь, чему также способствовало введение в практику преподавания на национальном языке.

Слому существовавшей на первом этапе системы образования способствовало и зарождение капитализма, под влиянием которого меняется распределение студентов по факультетам. Ведь обществу и власти необходимо было иметь, прежде всего, юристов, способных вести документацию, оформлять сделки, разрешать возникающие конфликты, нежели теологов. Так, во Флорентийском университете в XV веке три четверти студентов занимались изучением права, в то самое время как теологический факультет посещали 2–3% школяров<sup>65</sup>.

Под влиянием изменений общественной жизни и развитием экономики меняется и предназначение высшей школы, заинтересованной в первую очередь в воспроизводстве кадров. Город, его торговые предприятия, банки, нотариальные конторы поглощали даже недоучившихся студентов. Меняется и университетское образование, которое под влиянием потребностей общества отходит от догматизма и схоластики. В тот же период в значительной степени теряется и независимость университетов.

По мнению А.О. Грудзинского, неудовлетворенность общества церковно – аристократической моделью, так и исключительно образовательной в ходе реформ и трансформаций привело к возникновению

---

<sup>64</sup> История развития европейских университетов: от «средневековой корпорации» к классическому университету. URL: [https://studref.com/312419/pedagogika/istoriya\\_razvitiya\\_evropeyskih\\_universitetov\\_srednevekovoy\\_korporatsii\\_klassicheskomu\\_universitetu](https://studref.com/312419/pedagogika/istoriya_razvitiya_evropeyskih_universitetov_srednevekovoy_korporatsii_klassicheskomu_universitetu)

<sup>65</sup> Из истории университетов / Родина Л.Л., Николаева Н.В., Пономарёв А.И. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 4. Физика. Химия. 2015. Т. 2. № 4. С. 405–427.

модели – «университет Гумбольдта»<sup>66</sup>. В Берлинском университете, а затем и в иных учебных заведениях стали создаваться научные лаборатории, научно – исследовательские институты, а в учебный процесс введены семинарские занятия для приобщения студентов к самостоятельной научной работе. Проводится реформа экзаменационной системы. В ходе реформ создаются частные университеты в Манчестере (1851), Бирмингеме (1900), Ливерпуле (1903) и др.

В. Гумбольдт в меморандуме «О внутренней и внешней организации высших научных учреждений в Берлине», написанном в 1810 году, сравнивает возможности университета и академии наук в развитии научного знания. Он пишет: «Университетские преподаватели развивают науки, несомненно, в равной, а в Германии даже в большей степени, чем академики, и они пришли к успеху в своих предметах как раз благодаря своей деятельности в качестве преподавателей. Ибо свободное устное выступление перед слушателями, среди которых всегда найдется значительное число самостоятельно со размышляющих умов, несомненно, воодушевляет того, кто однажды привык к этой манере обучения, не менее чем уединенный досуг писательской жизни или слабые связи внутри академического сообщества. Движение науки, очевидно, живее и быстрее в университете, где она беспрестанно кружится в большой толпе, состоящей к тому же из более сильных, бодрых и молодых умов. Вообще, науку невозможно преподавать как науку без того, чтобы каждый раз вновь не осмысливать ее по-своему, и было бы непостижимо, если здесь, и даже часто, не совершались бы открытия»<sup>67</sup>.

---

<sup>66</sup> Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. Монография, - Н. Новгород, 2004, С. 39.

<sup>67</sup>Гумбольдт В. О внутренней и внешней организации высших научных учреждений в Берлине // Университетская идея в Российской империи XVIII - начала XX веков: Антология: учеб, пособие для вузов / сост. А.Ю. Андреев, С.И. Посохов. - М.: РОССПЭН, 2011. - С. 514 .

При этом в США система университетов отличалась от европейской, в ней существовали и существуют частные, государственные и религиозные университеты и колледжи, в последних не происходит защита докторских диссертаций (Ph.D). При этом, по объективным причинам развитие университетов в США отставало от Европы, первый университет был основан только в 1794 г., при этом, фиксировались ВУЗы в основном из частных источников.

В странах Латинской Америки первые университеты были основаны в середине 16 века, в Канаде почти на век позже. В странах Азии и Африки университетов современного типа почти не было вплоть до начала XX века.

Применительно к России первыми ВУЗами были Славяно-Греко-Латинская Академия (год основания — 1687) и Школа математических и навигационных наук (1701), появившиеся в Москве. Появление университета в России связано с именем Петра I, по указу которого был образован Санкт-Петербургский университет (1724 г.). Впоследствии, через четверть века был образован Московский государственный университет. В отличие от европейских стран в России не среда привела к основанию университетов, а университеты, привнесенные извне, формировали среду<sup>68</sup>.

В отличие от западных, российские университеты за исключением двух (Дерптского и Варшавского) не имели богословских факультетов. Структура традиционно была представлена тремя факультетами — философским, медицинским и юридическим.

Государственная политика во второй половине XVIII века провозглашала свободу научных воззрений, создало условия для перехода университетов от образовательной модели к модели «университет Гумбольдта». Говорилось, что «профессора не подвергаются принуждению ни в рассуждении правил науки, ни в рассуждении книг учебных: свобода

---

<sup>68</sup>Из истории университетов / Родина Л.Л., Николаева Н.В., Пономарёв А.И. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 4. Физика. Химия. 2015. Т. 2. № 4. С. 417.

мыслей способствует вообще знаниям, но при такой науке, в коей ежедневно являются новые разрешения и новые открытия, нужна она особливо»<sup>69</sup>.

Университеты стали не только местами развития науки, но и центрами формирования вольнодумства, попытками подтолкнуть власть к проведению реформ. Первым внешним выражением стало восстание декабристов, приведшее к репрессиям в отношении университетов и профессоров, усилению которых способствовали революции во Франции (1830) и февральской революции в Европе (1848 г.).

В 1863 г. в связи с ростом революционного движения университетам в России была возвращена автономия, подразумевающая возвращение выборности ректора, деканов и профессоров. Возобновились стажировки молодых учёных за границей. Значительный вклад в развитие университетов как научно – образовательных центров внесли Д.И. Менделеев, Д.И. Писарев.

Так, по словам Д.И. Менделеева: «Труд надобен промышленности как начало созидательное, а свободным он надобен по той причине, что только такой оказывается наиболее производительным. А образование, развитое во всём народе, относится к числу требований, заявляемых сильнее всего в среде современной промышленности по той причине, что для успешного ведения промышленных предприятий приходится соперничать, а при этой мирной борьбе перевес сильнее всего клонится на сторону полного знания не только технических приёмов и способов производства, но всех реальных сторон просвещения, начиная от знания живых языков до знания законов природы и всяких людских отношений, включая сюда юридические и общественные..»<sup>70</sup>.

Первый частный университет в России появился в 1908 году и был создан на деньги А.Л. Шанявского. Просуществовал до 1918 года, поскольку не соответствовал идеологическим установкам: «типичный очаг буржуазной

---

<sup>69</sup>Сухомлинов М.И. История Российской Академии. СПб., 1887. Т. 6. С. 53–112.

<sup>70</sup>Менделеев Д. И. О фабрично-заводской промышленности России. Сочинения. Л.; М.: Изд-во АН, 1952. Т. 21. С. 88–89.

либеральной науки»<sup>71</sup>. Здание, где располагался Университет Шанявского, было передано Коммунистическому университету им. Я. М. Свердлова, а затем — Высшей партийной школе при ЦК КПСС.

После 1917 г. в университетах изменился социальный состав студентов, процесс преподавания был ориентирован на стремление устранить оторванность подготовки студентов от практики, развитие получают механика, математика, физика, химия филология.

По мнению ряда ученых, пик расцвета высшей школы в СССР пришёлся на 50–60-е годы прошедшего столетия, когда у СССР было одно из ведущих мест по числу студентов и качеству подготовки специалистов в области точных и естественных наук. Этим, безусловно, и объясняются выдающиеся успехи в те годы в сфере космических исследований, в области физики, химии, техники<sup>72</sup>.

К концу же 80-х годов, по данным ЮНЕСКО, по числу студентов на 10 тысяч жителей СССР занимало 39-м месте в мире<sup>73</sup>, что обусловлено высоким приоритетом в развитии образования, как основной движущей силы развития науки.

Распад СССР и доследовавший за ним экономические потрясения сильно ударили по качеству образования. ВУЗы стали, как и все остальные предприятия и организации включены в рынок образовательных услуг, вынуждены не только выполнять прямые функции, но зарабатывать деньги.

Техническая революция середины XX века способствовала появлению специализированных университетов по различным отраслям промышленности, которые ранее именовались институтами<sup>74</sup>. В том числе

---

<sup>71</sup> БСЭ: 3-е изд. Т. 27.

<sup>72</sup> Из истории университетов / Родина Л.Л., Николаева Н.В., Пономарёв А.И. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 4. Физика. Химия. 2015. Т. 2. № 4. С. 422.

<sup>73</sup> Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. М., 1995. 31 с.

<sup>74</sup> Из истории университетов / Родина Л.Л., Николаева Н.В., Пономарёв А.И. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 4. Физика. Химия. 2015. Т. 2. № 4. С. 423.

процесс переименования способствовал привлечению дополнительных абитуриентов и финансовых средств.

Несмотря на глобальные изменения в мире на рубеже XX – XXI веков хотелось бы отметить, что все основные современные университеты в России и в мире соответствуют модели А. Гумбольдта, структурно могут быть представлены как организации, созданные на принципе иерархической департаментализации. По своей сути в большинство современных университетов состоят из трех подсистем (рисунок 4)<sup>75</sup>:

- Учебная подсистема, представленная факультетами и кафедрами;
- Научная подсистема, состоящая из различного рода научно – исследовательских институтов и лабораторий;
- Технологическая (техническая подсистема).

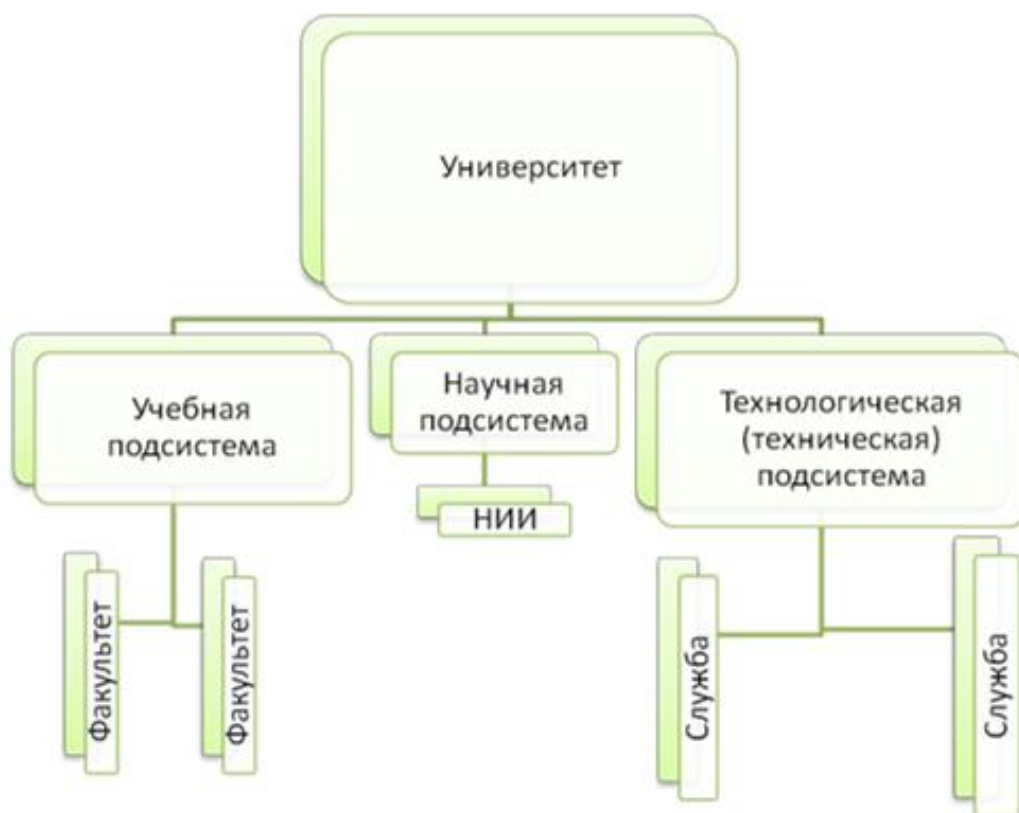


Рисунок 4 – Схема подсистем университета модели А. Гумбольдта

<sup>75</sup>Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. Монография, - Н. Новгород, 2004, С. 40.



Взаимодействие между подсистемами происходит как по вертикали, так и по горизонтали, поскольку наука без образования и образование без науки существовать не могут, наука питает образование новыми знаниями, получая обратную реакцию в виде потребности общества в конкретных разработках.

По мнению А.О. Грудзинского, в университетах, построенных по системе А. Гумбольдта, горизонтальные связи образуются стихийно, что не позволяет использовать их как устойчивый инструмент развития. А присущая ВУЗам бюрократическая система построения, основанная на модели Макса Вебера, была вызвана потребностями развития производства XX века<sup>76</sup>.

В бюрократической организации большинство полномочий по принятию решений сосредоточены на вершине управленческой пирамиды, что ставит всю структуру в прямую зависимость от личности одного лица – ректора<sup>77</sup>, не позволяет реализовать потенциал каждого звена данной системы. Руководство всеми ВУЗами построена по монархическому принципу, т.е. жесткая централизация власти с жестким единоначалием.

Хотелось бы согласиться с мнением, что в российских ВУЗах до сих пор эффективность деятельности, как правило, непосредственно зависит от гибкости и адаптивности первого лица, способности его делегировать свои полномочия вниз, а также от уровня экономической культуры ректора и его ближайшего окружения<sup>78</sup>.

Выходом из сложившейся проблемы может стать проектно ориентированный университет, построенный на базе существующей модели.

---

<sup>76</sup>Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. Монография, - Н. Новгород, 2004, С. 41.

<sup>77</sup>Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. Монография, - Н. Новгород, 2004, С. 42

<sup>78</sup>Стратегии адаптации высших учебных заведений: экономический и социологический аспекты / под ред. Т.Л. Клячко. – М.: ГУ ВШЭ, 2002.

## **2.2 Корпоративная социальная ответственность высшего учебного заведения: проблемы оценки, интернациональный и региональный аспекты**

Проблемы становления и развития концепции корпоративно социальной ответственности, корреляции интересов бизнеса, общества и государства неоднократно выступали и выступают предметом исследования ученых в России и за рубежом. Вместе с тем, применительно к высшим учебным заведениям данная проблематика недостаточно разработана<sup>79</sup> поскольку ВУЗ является сложной организационной и правовой структурой<sup>80</sup>. Значительная часть университетов в России в организационно – правовом плане являются учреждениями, то есть некоммерческими организациями, созданными для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемые полностью или частично собственником. Изменение социально – политического устройства в России привело к коммерциализации высшего образования и созданию негосударственных университетов. Одновременно происходит изменение классической идеи университета, сформулированной в XIX веке, наряду с функцией образования и науки появляется третья, социальная функция. Ведь ВУЗы начинают работать не на абстрактную науку и образование, а на решение конкретных проблем государства, региона, общества.

Некоторые исследователи считают, что, исходя из основной функции университетов, концепция КСО к ним неприменима, с этим нельзя согласиться. Конечно, некорректно при сравнении ставить в один ряд ВУЗ и коммерческие организации, сравнивать проводимую ими социальную

---

<sup>79</sup> Вацковский А. С. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентоспособности вуза // Современная конкуренция. 2013. №1 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-faktor-konkurentosposobnosti-vuza-1>.

<sup>80</sup> Чепарина О. А. Организационная структура государственных вузов: гражданско-правовой аспект // Актуальные проблемы экономики и права. 2010. №4 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-struktura-gosudarstvennyh-vuzov-grazhdansko-pravovoy-aspekt>.

политику, поскольку университет в любой организационно – правовой форме изначально находится в более выигрышной ситуации, являясь социально ориентированной организацией<sup>81</sup>.

Вместе с тем, в России наблюдается коммерциализация высшего образования, что вызвано спадом производства, снижением налоговых поступлений, санкционной политикой. В данных условиях государство вынуждено ежегодно уменьшать количество денежных средств и объем государственного задания, а, следовательно, роль государства как «собственника» и «нормотворца» снижается. Зачастую выделяемых государством денежных средств хватает только на поддержание материальной базы, оплаты жилищно - коммунальных услуг, в связи с чем, даже государственные учреждения вынуждены заниматься коммерческой деятельностью, наращивать количество студентов, выстраивать более тесные взаимодействия с иными «стейкхолдерами».

Озвученные Президентом РФ задача по повышению уровня оплаты труда профессорско – преподавательского состава, работающего в сфере образования<sup>82</sup>, изменений, внесенных в законодательство РФ, все это в среднесрочной перспективе приведет к уменьшению количества неэффективно работающих государственных ВУЗов, места которых займут негосударственные, но имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения. Все это будет способствовать росту конкуренции в сфере образования, подтолкнет развитие КСО в системе образования<sup>83</sup>, позволит негосударственным образовательным учреждениям наряду с государственными, получать частичное финансирование из бюджета в виде субсидии на выполнение государственного задания. Вместе с

---

<sup>81</sup>Статья 31.1 ФЗ «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 N 7-ФЗ.

<sup>82</sup> Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=129344>

<sup>83</sup> Вацковский А. С. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентоспособности вуза // Современная конкуренция. 2013. №1 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-faktor-konkurentosposobnosti-vuza-1>.

тем, объективно уровень образования в негосударственных образовательных учреждениях в России в настоящий момент значительно ниже и внесенные изменения позволят им правильно переформатировать цели и задачи своей деятельности в общих интересах.

В узком контексте социальной ответственности основным направлением работы университетов является содействие социально-экономическому развитию регионов, прежде всего через подготовку кадров и укрепление потенциала вузовской науки<sup>84</sup>.

Некоторые исследователи рассматривают социальную ответственность (social responsibility) в широком аспекте, как одну из социальных функций университета, подчеркивая тем самым особенный фокус деятельности университетов: ориентированность на потребности общества в целом и отдельных граждан в частности, в том числе проживающих на отдельных территориях или объединенных в отдельные сообщества; активную социальную позицию университетов в отношении своей территории<sup>85</sup>. Данный подход обусловлен результатами анализа развития зарубежных систем высшего образования, которые обосновывают необходимость разработки этики «корпоративной социальной ответственности» вузов по принципу бизнес – институтов – так называемый «акционерный» подход (stakeholder approach), в свете которого поднимается вопрос о необходимости более широкой трактовки понятия «социальная миссия» университетов. Концепция положена в основу при определении социальной ответственности высшего образования как ключевого приоритета

---

<sup>84</sup> Саввинов В.М., Кондратьева С.И. Социальная ответственность образовательной организации: проблемы оценки // Управление образованием: теория и практика. 2013. №4 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-otvetstvennost-obrazovatelnoy-organizatsii-problemy-otsenki>.

<sup>85</sup> Перфильева О.В. Университет и регион: на пути к реализации третьей функции // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2011. № 1. С. 134.

национальной образовательной политики в некоторых зарубежных странах, в частности в Финляндии<sup>86</sup>.

Очевидно, что социально ответственный университет способствует ускорению развития региона, укреплению международных связей со странами партнерами, способствует повышению репутации ВУЗа, на региональной и международной арене, а, следовательно, позитивно скажется на капитализации бренда учебного заведения, позволит ему более эффективно развиваться, реализуя конкурентные преимущества в борьбе на рынке образовательных услуг.

Актуальность и полезность внедрения концепции КСО в управление любыми организациями неоднократно обосновывались известнейшими учеными и подтверждались практикой многих компаний всего мира. Первым опытом реализации принципов КСО является Манифест Чикагского университета о роли университетов в политической и социальной жизни, который был разработан в 1967 г. как реакция на политическую активность студенческой молодежи, где указано, что университет играет уникальную роль в благоприятном развитии социальных и политических процессов в обществе<sup>87</sup>.

Однако эта концепция пока не получила общего практического признания в сфере профессионального образования России. Об этом свидетельствуют данные исследования, проведенного в 2013 году в профессиональном образовании московского региона<sup>88</sup>. При этом исследование проводилось на базе 50 ВУЗов, основные из которых входили как минимум в первую сотню. С момента проведения исследования, как

---

<sup>86</sup>Вахштайн В.С. Система образования Финляндии: успехи школьного обучения и «третья роль» университетов // Актуальные вопросы развития образования в странах ОЭСР / под ред. М.В. Ларионовой. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. С. 17–19.

<sup>87</sup> Саввинов В.М., Кондратьева С.И. Социальная ответственность образовательной организации: проблемы оценки // Управление образованием: теория и практика. 2013. №4 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-otvetstvennost-obrazovatelnoy-organizatsii-problemy-otsenki>.

<sup>88</sup> Вацковский А. С. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентоспособности вуза // Современная конкуренция. 2013. №1 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-faktor-konkurentosposobnosti-vuza-1>

показывает анализ информации с официальных сайтов учебных заведений, количество ВУЗов, занимающихся внедрением и признанием КСО, изменилось незначительно.

Наиболее распространенным и эффективным документом, отражающим воздействие вуза на внешнюю среду, становится корпоративный социальный отчет. Первый нефинансовый отчет был создан Владивостокским государственным университетом экономики и сервиса<sup>89</sup>, в настоящее время составление публичных отчетов активно входит в практику большинства российских вузов. Вместе с тем, хотелось бы отметить, что оценить отдачу от реализации социальной функции вузов достаточно сложно, за исключением взаимодействия вузов с региональными промышленными предприятиями, в рамках которого вузы ориентированы на удовлетворение потребностей предприятий в соответствующих кадрах<sup>90</sup>.

Ряд исследователей считают, что корпоративно социальную ответственность ВУЗа необходимо рассматривать в системе отношений вуз – выпускник – предприятие – работодатель – регион<sup>91</sup>. При данном подходе университет несет социальную ответственность:

- за качество подготовки молодых специалистов нефтегазодобывающей отрасли;
- уровень специалистов, отвечающий современным требованиям предприятий и удовлетворяющий их потребности в инновационном развитии;

---

<sup>89</sup>Саввинов В.М., Кондратьева С.И. Социальная ответственность образовательной организации: проблемы оценки // Управление образованием: теория и практика. 2013. №4 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-otvetstvennost-obrazovatelnoy-organizatsii-problemy-otsenki>.

<sup>90</sup>Перфильева О.В. Роль вузов в региональном развитии. Методология оценки социально-экономических эффектов реализации проекта по созданию федеральных университетов в интересах регионов, отраслей, системы образования // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2010. № 3.

<sup>91</sup>Бараблина Светлана Васильевна, Мехришвили Ламара Ленгизовна Социальная ответственность: роль высших учебных заведений // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2012. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-otvetstvennost-rol-vysshih-uchebnyh-zavedeniy>

- формирование как профессиональных, так и личностных компетенций выпускников, способствующих их карьерной успешности на предприятии;
- высокий уровень квалификации профессорско-преподавательского состава;
- трудоустройство выпускников и их успешную адаптацию на производстве в качестве молодых специалистов;
- организацию системы взаимодействия с предприятиями регионального промышленного комплекса по различным аспектам деятельности.

С данным подходом можно согласиться лишь частично, поскольку из системы в качестве «стейкхолдеров» выпадают преподаватель (работник ВУЗа), государство (учредитель и собственник), а также еще ряд иных лиц.

Кроме того, с учетом определения понятия КСО, социальная ответственность ВУЗа реализуется не только применительно к российским «стейкхолдерам». Ряд исследователей выделяют два направления реализации КСО: интернационализация и регионализация<sup>92</sup>.

Интернационализация заключается в выходе университета на международный образовательный рынок для привлечения в ВУЗ иностранных граждан, зарубежных преподавателей, проведения стажировок и организации студенческих обменов, участия в международных исследованиях, конференциях, грантах. Регионализация же в свою очередь направлена на реализацию образовательных программ с учетом требований работодателей, прогноза рынка труда, социально-культурного и экономического развития региона и страны в целом.

---

<sup>92</sup>Лавров А.А., Степанова Н.Р. Интернационализация образования как направление реализации социальной ответственности учебных заведений // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 5. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6929>

При этом для России характерно, что значительная часть университетов в погоне за рейтинговыми показателями, а как следствие дополнительным финансированием из государственного бюджета, реализуя политику в области корпоративно социальной ответственности, полностью переключились на направление интернационализации, упустив второе, не менее важное направление. Необходимо усиление роли ВУЗов в региональном развитии, включении местного бизнеса, местных этнических общин, региональных и муниципальных органов власти в состав университетского управления и образовательного процесса. Организация образовательного процесса в тесном взаимодействии с бизнес сообществом может способствовать как адаптации студентов, росту мотивации и профессиональной компетентности, позволит вовлечь в процесс преподавания практиков из разных сфер экономики, управления, обладающих разным опытом и способных передать его будущим выпускникам.

Востребованность выпускников университета на рынке труда является одним из самых важных критериев оценки деятельности ВУЗа. При этом важным является также такой показатель, как трудоустройство выпускников по специальности. Рост данного показателя напрямую свидетельствует о включении ВУЗа в региональное развитие, вовлеченность в процессы, происходящие в регионе и влияние на них.

Если проанализировать КСО зарубежных ВУЗов, находящихся на лидирующих местах мировых рейтингов, таких как Оксфордский университет (UK), Гарвардский университет (США), ETH-Zurich, Национальный университет Сингапура (Сингапур) и другие университеты, представленные в таблице 2 то можно отметить, что регионализация в деятельности большинства ВУЗов преобладает. Так, во всех университетах стоимость обучения для граждан страны и иностранцев различна, также отличаются меры социальной поддержки, социальных гарантий,



Таблица 2 – КСО зарубежных ВУЗов

Наименование университета	Платное обучение							Трудоустройство студентов для оплаты ссуд и расходов	Трудоустройство выпускников	Бесплатное питание	Помощь лицам с ограниченными возможностями
	Грант ВУЗа (до 100% стоимости обучения)	Стипендия на основе заслуг (граждане/иностранцы)	Стипендия на командировки	Федеральный грант (гражданам)	Частные гранты (гражд. / иностр. студ.)	Ссуды студентам	Кредит родителям				
Стэнфордский (США)	++	++	-	+	++	++	+	+	+	+	+
Йельский (США)	++	++	-	+	++	++	+	+	+	-	+
Оксфордский (UK)	+/-	+/-	-	+	+/-	+/-	+/-	-	-	-	+
Гарвардский (США)	++	++	+	+	++	++	+	+	+	-	+
ETH-Zurich	-	++	+	+	++	+/-	+	-	-	-	+
Национальный университет Сингапура (Сингапур)	+/-	++	-	+	++	+/-	-	-	-	-	-
Миланский технический университет (Италия)	-	++	-	+	н.д.	-/-	-	-	-	-	-

субсидирования стоимости обучения путем предоставления грантов. При этом, минимальна эта разница для университетов США, испытывающих нехватку высокоинтеллектуальной лиц и заинтересованных восполнить существующую проблему за счет привлечения иностранцев для получения образования с последующим предоставлением им работы. Во всех остальных ВУЗах регионализация преобладает и многие меры социальной поддержки ориентированы на граждан и не распространяются на иностранцев. В ряде стран иностранцы даже не могут претендовать на получение т.н. стипендии на основе заслуг (университеты Великобритании) либо эти стипендии минимальны. Также возможность получения образовательных ссуд и кредитов существенно отличается.

## **2.3 Национальный исследовательский «Томский политехнический университет»: история становления**

Томским политехническим университетом пройден более чем вековой путь развития: от Томского технологического института (ТТИ), учрежденного в 1896 году и обеспечивавшего подготовку кадров для становления промышленности и экономики Сибири до Национального исследовательского Томского политехнического университета, одного из ведущих ВУЗов России, занимающего 396 место в мире согласно рейтинга QS World University Rankings, 2018, а также 150 – 500 место согласно иных мировых рейтингов.

Объективными предпосылками появления в Сибири высшего учебного заведения технического профиля стало ускоренное развитие промышленного производства, земледелия, скотоводства, вызванного реформами середины XIX века, в частности принятием 3 марта 1861 года манифеста «О всемилостивейшем даровании крепостным людям прав состояния свободных сельских обывателей» и Положения о крестьянах, выходящих из крепостной зависимости, состоявшие из 17 законодательных актов. На основании этих документов крестьяне получали личную свободу и право распоряжения своим имуществом. Принятие данных законодательных актов оказало большое влияние на всю историю развития России. Не даром, заключительными словами исторического Манифеста были: «Осени себя крестным знаменем, православный народ, и призови с нами Божие благословение на твой свободный труд, залог твоего домашнего благополучия и блага общественного».

Отмена крепостного права, даровавшая крестьянам личную свободу, но не наделившая их землей, привела к активному пополнению населения Сибири за счет роста миграционных процессов из европейской части страны

в регион богатый пушниной, полезными ископаемыми, а главное землями, пригодными для посевов и разведения скота. Из года в год стали повышаться темпы развития экономики Сибири. Большое влияние на развитие оказала железная дорога, связавшая регион с европейской частью России, а также Дальним Востоком. Все это способствовало строительству шахт для добычи каменного угля, развитию предприятий золотодобывающей и горнорудной промышленности.

Образование инженерного института в Сибири было вызвано объективными причинами, необходимостью дальнейшего развития промышленного производства, для чего требовалось обеспечение его кадровыми ресурсами. 25 июля 1895 г. министр народного просвещения И. Д. Делянов писал попечителю Западно-Сибирского учебного округа В. М. Флоринскому: «В связи с близким окончанием строительства Сибирской железной дороги и большой потребностью в этом крае специалистов, которые могли бы руководить разведкой недр и естественных богатств, необходимо обсудить вопрос об открытии в Томском университете физико-математического факультета и инженерно-технического отделения при нем, совместное существование коих обеспечивало бы для Сибири контингент специалистов».

Комиссия, созданная В. М. Флоринским, пришла к мнению, что для подготовки инженеров необходимо открыть в Томске самостоятельный технологический институт с двумя отделениями: инженерно-строительным и химико-технологическим, с усиленным преподаванием электротехники и металлургии ввиду быстрого развития горного дела в Сибири. Одновременно была составлена смета на строительство и содержание Томского технологического института.

Мнение о необходимости учреждения в Сибири технологического института было сформировано и поддержано политическими и общественными деятелями почти на всех уровнях. Так, министр финансов

С.Ю. Витте дал согласие на дополнительное увеличение кредитов с целью использование средств для открытия Томского технологического института.

12 февраля 1896 г. министр народного просвещения Делянов внес в Государственный Совет представление об учреждении в Томске технологического института, которое было рассмотрено Государственным Советом 14 марта 1896 г., а 29 апреля 1896 г. – решение было утверждено царем и вступило в законную силу.

Технологический институт неоднократно менял названия вместе со сменой эпох, при этом в каждом историческом периоде оказывал огромное влияние не только на развитие региона, но и всей страны. Так, на базе института было подготовлено более ста шестидесяти семи тысяч специалистов. Учеными и выпускниками совершено значительное количество открытий, продвинувших не только российскую, но и мировую науку и технику. Серьезное влияние университет оказал на развитие образования, науки и подготовку кадров в бывших союзных республиках, а ныне самостоятельных государствах: Казахстане, Узбекистане, Киргизии, Таджикистане, Туркменистане, Грузии, Азербайджане, Армении. Кроме того, на базе отдельных факультетов, кафедр и специальностей Томского политехнического института было открыто более 20 самостоятельных вузов в Москве, Новосибирске, Омске, Томске, Красноярске, Иркутске, Кемерово, Барнауле, Чите, Хабаровске и других российских городах.

Томский политехнический университет, преобразованный из Томского политехнического института в 1991 году, продолжает оказывать существенное влияние на развитие страны, области и сопредельных субъектов РФ, являясь точкой притяжения интеллектуального и творческого потенциала, а также кузницей кадров для предприятий и учреждений всех форм собственности и направлений. В ВУЗе обучается более 15000 студентов и аспирантов более, чем из 40 стран мира. Также ТПУ является

одним из крупнейших налогоплательщиков Томской области, обеспечивающим работой порядка пяти тысяч человек.

### **3 Исследование корпоративной социальной деятельности студентов Томского политехнического университет**

#### **3.1 Корпоративная социальная деятельность ТПУ: структура управления, необходимость организационных и функциональных изменений**

История развития экономических систем подтверждает тезис о том, что социально-устойчивое положение всех членов общества, их социальная стабильность имеет решающее значение для устойчивости экономики на уровне страны, региону или конкретного предприятия (учреждения).

Во всех странах, независимо от уровня развития, социальный фактор экономического развития является условием экономического прогресса, а также внутренним фактором устойчивого экономического роста. Содержание социальной политики заключается в поддержании бесконфликтных отношений, как между социальными группами, так и внутри них, а также в обеспечении минимально необходимого уровня благосостояния и обеспечении заинтересованности работников в повышении эффективности их экономической деятельности.

Целью социальной политики является повышение благосостояния населения, обеспечение высокого уровня и качества жизни, характеризующиеся следующими показателями: доход как материальный источник существования, занятость, здоровье, жилье, образование, культура, экология<sup>93</sup>.

Каждое предприятие представляет из себя сложную социальную систему, организованную и живущую по своим принципам и законам, но в рамках общих социальных установок. Одной из наиболее сложных

---

<sup>93</sup>Шишкина Н. Социальная политика как фактор успешности страны [Электронный ресурс] // Сайт Центр научной политической мысли и идеологии. 22.12.2014. URL: <http://rusrand.ru/analytics/sotsialnaja-politika-kak-faktoruspeshnosti-strany>

социальных систем является университет, в котором формируются многочисленные связи между различными субъектами: преподавателями – студентами – ректоратом. При этом формирующиеся связи имеют многогранный и многоаспектный характер, в одно и то же время каждый из субъектов данных связей может выполнять несколько социальных ролей, выполняя каждую из которых оказывать влияние на существование и деятельность всей социальной системы.

История существования, трансформации и развития университетов находится в тесной взаимосвязи с развитием государства и общества. Томский политехнический университет за время своего существования также претерпел множество трансформаций, учрежденный в качестве института еще при Николае II ВУЗ прошел путь от первого технического института за Уралом до Национального исследовательского Томского политехнического университета, входящего в рейтинги лучших университетов страны и мира.

Вместе с тем, ВУЗ – это прежде всего люди: преподаватели, студенты, достижения которых способствуют продвижению и развитию учебного заведения, в отношении них и при их непосредственном участии формируется социальная политика учреждения. Реализация социальной политики оказывает непосредственное влияние на удовлетворение потребностей не только студентов и преподавателей, но и всех жителей Томской области.

Несмотря на то, что бюджет ТПУ с 2016 по 2018 годы сократился почти на 30%, все же по данным на 2017 год он составляет 5,674 млрд. рублей<sup>94</sup>, а это приблизительно - 10% консолидированного бюджета Томской области. Следовательно, проводимая ВУЗом социальная политика оказывает существенное влияние не только на работников и студентов университета, но жителей всего региона.

---

<sup>94</sup> <https://tpu.ru/university/meet-tpu/facts>



Структура управления ТПУ в течение последних десяти лет неоднократно менялась под влиянием внешних и внутренних факторов. Непродолжительное время в ВУЗе социальный блок был выделен в качестве самостоятельного направления с подчинением проректору по социальным вопросам, в связи с непродолжительным временем существования данной организационной структуры объективно оценить эффективность такого решения представляется проблематичным. В настоящее время, в связи с оптимизацией системы управления социальный блок вошел в подчинение проректора по общим вопросам. В конце 2017 года претерпел изменение и экономический блок ТПУ, была упразднена должность первого проректора.

В своем развитии университеты претерпевали организационные и функциональные изменения под влиянием внешних и внутренних факторов, организованная по модели Гумбольдта структура управления ТПУ требует изменений, направленных на устранение внутренних барьеров, повышение эффективности управления путем снижения материальных издержек. Вместе с тем, в течение последних лет организационные и штатные изменения в ВУЗе проводились в большинстве своем сумбурно, не в рамках одной принятой и утвержденной концепции, согласованной с ученым советом, трудовым коллективом и профсоюзом, исходя из принципов социальной ответственности учреждения, а лишь под влиянием внешних и внутренних факторов, в частности изменений нормативной базы, относительно параметров финансирования государством образовательного учреждения. Все это привело к волне сокращений учебно – вспомогательного персонала и профессорско – преподавательского состава в период кризиса. В свою очередь это привело к росту социальной напряженности на территории региона. Волна сокращений УВП и ППС не привела к сохранению уровня средних заработных плат в ТПУ.

Представляется, что в структуре управления ТПУ должно быть два основных блока: учебно – научный и финансово – хозяйственный,

подчиненных проректорам. Единое управление первым блоком позволит устранить барьеры между научной и образовательной деятельностью, снизит оторванность науки от образования, симбиоз двух данных направлений может дать импульс развития ТПУ в целом. Все это в среднесрочной перспективе позитивно скажется на процессе привлечения в ВУЗ студентов из развитых европейских стран и различных регионов РФ для получения высшего образования на конкурсной основе, а, следовательно, позволит привлечь в ВУЗ дополнительный капитал. Повысит заинтересованность в долгосрочном сотрудничестве с ТПУ предприятий реального сектора экономики, испытывающих потребность в рекрутинге высококвалифицированных работников из числа студентов.

Финансово – хозяйственный блок также должен управляться одним проректором, что позволит более эффективно решать финансовые вопросы, осуществлять эксплуатацию, капитальный и текущий ремонт имущества ТПУ, повысит эффективность расходования средств исходя из прогнозируемых доходов. Оптимально, чтобы социальный блок также входил в ведение проректора по финансово – хозяйственной деятельности, как непосредственно не связанный с основной функцией ВУЗа, вместе с тем, расходы на который непосредственно зависят от экономической обстановки в университете.

Так, размер стипендиального фонда ТПУ в 2016 году составил 419 415 844 млн. рублей, при этом размер базовой академической стипендии был больше, чем минимальный размер, установленный государством, распределялся следующим образом. В таблице 3 представлено распределение стипендиального фонда ТПУ.

Таблица 3 – Стипендиальный фонд ТПУ

<b>Вид расчета</b>	<b>Факт. начисления янв.-ноя.</b>	<b>ТПУ. Факт. начисления янв.-ноя.</b>	<b>ЮТИ. Факт. начисления янв.-ноя.</b>
Дополнительная стипендия (военная)	<b>1 487 123</b>	1 362 623	124 500

Продолжение таблицы 3

Дополнительная стипендия по программе ЭТО	<b>4 274 382</b>	4 274 382	
Мат.помощь (студентам)	<b>2 976 029</b>	2 697 276	278 753
Повышенная государственная стипендия аспирантам	<b>1 221 571</b>	1 221 571	
Районный коэффициент	<b>96 057 519</b>	90 094 502	5 963 018
Стипендия аспирантам	<b>3 564 005</b>	3 564 005	
Стипендия аспирантам Пост.Прав, РФ 991 (пр. МинОбр 654)	<b>56 909 424</b>	56 909 424	
Стипендия докторантам Пост.Прав.РФ 991 (пр. МинОбр 654)	<b>1 592 889</b>	1 592 889	
Стипендия им.Гайдара	<b>30 000</b>	30 000	
Стипендия им.Маслюкова	<b>30 000</b>	30 000	
Стипендия магистрантам	<b>83 556 431</b>	83 556 431	
Стипендия пост.Правительства РФ 679	<b>10 914 579</b>	7 045 579	3 869 000
Стипендия пост.Правительства РФ 945 (дополнительная за учебу, науку, спорт)	<b>11 127 057</b>	10 279 057	848 000
Стипендия Правительства РФ	<b>167 160</b>	154 880	12 280
Стипендия Правительства РФ (асп.)	<b>248 267</b>	248 267	
Стипендия Президента РФ	<b>157 667</b>	157 667	
Стипендия Президента РФ (асп.)	<b>314 667</b>	314 667	
Стипендия ректора ТПУ	<b>108 000</b>	108 000	
Стипендия ректора ТПУ магистрантам	<b>677 667</b>	677 667	
Стипендия социальная	<b>49 467 887</b>	42 419 929	7 047 958
Стипендия студентам	<b>91 413 118</b>	83 499 745	7 913 373
Стипендия студентам зарубежного обучения	<b>1 085 223</b>	1 085 223	
Стипендия Ученого совета института	<b>292 000</b>	272 000	20 000
Стипендия Ученого совета института магистрантам	<b>532 000</b>	532 000	
Стипендия Ученого совета университета	<b>403 000</b>	360 000	43 000
Стипендия Ученого совета университета магистрантам	<b>593 333</b>	593 333	
Пособие по беременности и родам магистрантам	<b>104 185</b>	104 185	
Пособие по беременности и родам студентам	<b>39 162</b>	39 162	
Пособие по беременности и родам аспирантам	<b>68 092</b>	68 092	
Пособие за счет ФСС при постановке на учет в ранние сроки беременности	<b>3 409</b>	3 409	
<b>Итого</b>	<b>419 415 844</b>	393 295 962	26 119 882

В 2017 году в связи с уменьшением бюджета ТПУ рассматривалось три варианта действий администрации ВУЗа, в том числе понижение стипендий до минимального уровня, установленного законом, что способствовало бы

экономии денежных средств университета. Принятию своевременного решения и плавному уменьшению размера стипендиального фонда мешали административные барьеры, вызванные подчинением социального и финансового блоков разным проректорам.

### **3.2 Исследование эффективности управления корпоративно социальной деятельностью студентов ТПУ**

В настоящий момент, социальный блок в университете находится в подчинении проректора по общим вопросам, на которого фактически возложены полномочия по управлению и финансовым блоком, хотя организационно он независим. Функции по управлению социальной деятельностью ТПУ осуществляет заместитель проректора по общим вопросам через центр социальной работы, центр волонтерской и общественной деятельности, международный культурный центр ТПУ, являющийся самостоятельными структурными подразделениями.

Центр социальной работы ТПУ был создан в университете в 2001 году.

В настоящее время в соответствии с Положением о деятельности Центра основной его задачей является организация воспитательной работы в студенческой среде через институт кураторов и институт тьюторов. Вместе с тем, тьюторы первыми среди сотрудников УВП попали под сокращение в связи с оптимизацией ВУЗа, начавшейся в 2016 году. Несмотря на то, что данные должности были введены в ТПУ относительно недавно – только в 2010 году.

Основными направлениями социальной работы являются адаптация студентов младших курсов к вузовской среде, гражданско-патриотическое воспитание, формирование у студентов мотиваций к здоровому образу жизни и творчеству, а, следовательно, развитию их личных и деловых качеств.

В рамках социальной политики ВУЗа сотрудники Центра решают вопросы материальной поддержки студентов, в том числе работают со студентами – сиротами студентами – инвалидами. Также приоритетным в деятельности Центра является организация оздоровления и страхования студентов, а также сотрудников, контроль за качеством услуг, предоставляемых подразделениями социальной сферы университета. Функции социальной деятельности представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Функции Центра социальной работы

Функции	Студенты, аспиранты ТПУ	Сотрудники ТПУ
Медицинское обслуживание	☆	☆
Стипендиальное обеспечение	☆	
Материальная поддержка	☆	☆
База отдыха «Политехник»	☆	☆
Детский сад ТПУ	☆	☆
ДОЛ «Юность»	☆	☆
Разговор с психологом	☆	☆
Институт кураторов	☆	
Программа адаптации для первокурсников	☆	

Одним из самых эффективных механизмов реализации социальной политики в ВУЗе в отношении студентов и аспирантов может являться рост стипендиального обеспечения, направленного на стимулирование одаренной молодежи, поддержку социально – незащищенных категорий обучающихся, повышения эффективности использования социальных объектов ТПУ студентами, аспирантами и преподавателями. При этом, акцент должен делаться на стимулировании именно студентов, добивающихся высоких результатов, в том числе через применение различных нематериальных форм.

В ходе проведенного исследования был опрошен 121 студент 2-4 курсов ТПУ для выявления эффективности реализации в ВУЗе социальной политики и использования социальных объектов.

Так, из 121 опрошенного только чуть более 37% хоть раз использовали базу отдыха «Политехник», в то время как более 61% ни разу не были на данном объекте (рисунок 5).

#### 1. Я был (а) на базе отдыха «Политехник»?

121&nbsp;ответ

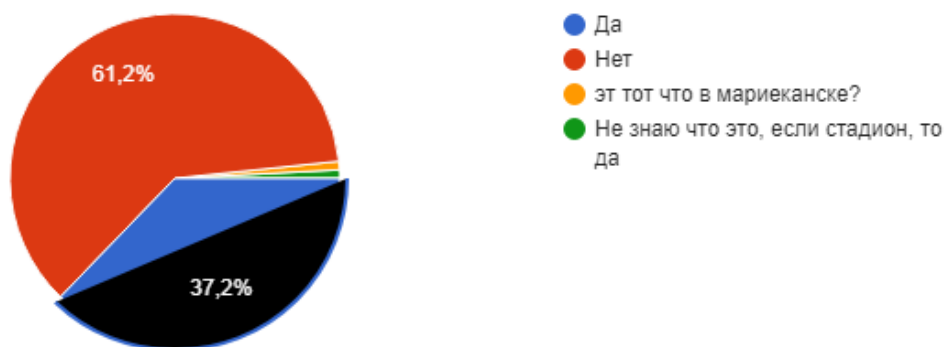


Рисунок 5 – Диаграмма посещаемости базы отдыха «Политехник»

Представляется, что данный объект используется неэффективно. Также неэффективно используется и другой социальный объект оздоровительного профиля – профилакторий. Более 73% студентов не пользуются им для оздоровления (рисунок 6).

#### 2. Я пользуюсь услугами профилактория НИ ТПУ?

121&nbsp;ответ



Рисунок 6 – Диаграмма посещаемости профилактория НИ ТПУ

Проведенный анализ свидетельствует, что функция оздоровления студентов центром не выполняется в должной мере, база отдыха и профилакторий используются только 25 – 37% обучающихся. В то же самое время, содержание и обслуживание данных объектов требует ежегодных вложений. Наличие в ВУЗе непрофильных, неэффективно используемых объектов не позволяет ТПУ реализовать конкурентные преимущества, негативно сказывается на эффективности использовании финансовых средств.

В то же самое время эффективность использования спортивных объектов в ТПУ для оздоровления студентов, магистрантов и аспирантов значительно выше. Так, бассейн «ТПУшный» посещают 50% студентов (рисунок 7).

## 7. Я посещаю бассейн «ТПУшный»?

120 ответов

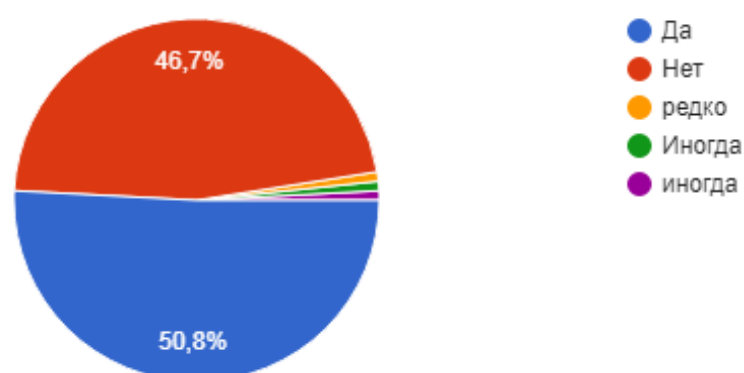


Рисунок 7 – Диаграмма посещаемости бассейна «ТПУшный»

Тренажерные залы, расположенные в общагах, спортивном корпусе, в бассейне «ТПУшный», на территории кампуса ТПУ для студентов, магистрантов и аспирантов ВУЗа посещают почти столько же – чуть менее 50% респондентов (рисунок 8).

## 10. Я посещаю тренажерные залы НИ ТПУ?

121&nbsp;ответ

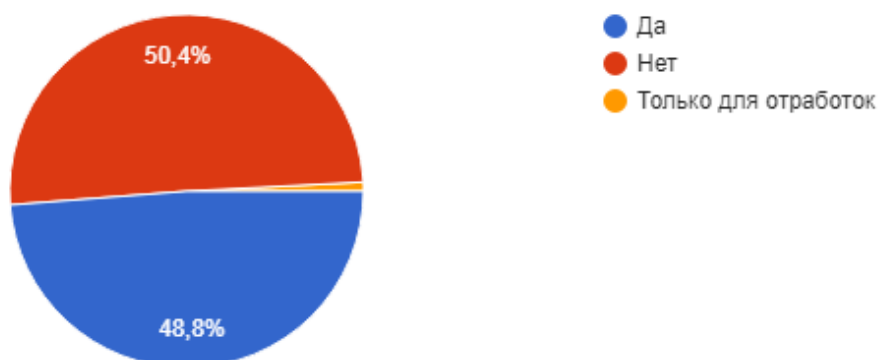


Рисунок 8 – Диаграмма посещаемости тренажерных залов ТПУ

Самым востребованным спортивным объектом является стадион «Политехник», его используют для занятий спортом более 77% респондентов (рисунок 9).

## 9. Я занимаюсь спортом на стадионе «Политехник»?

121&nbsp;ответ

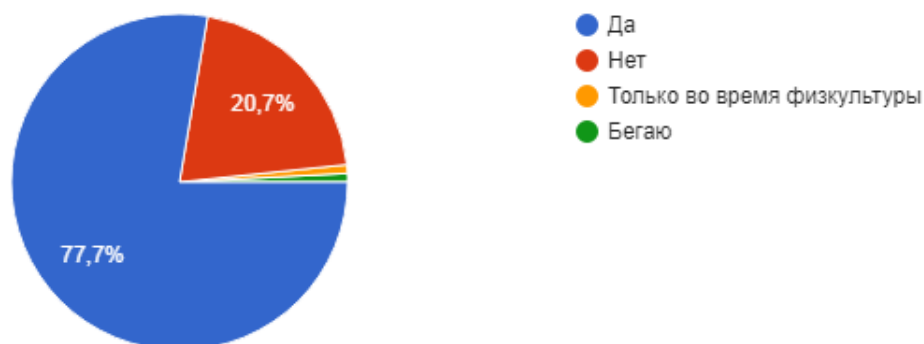


Рисунок 9 – Диаграмма посещаемости стадиона «Политехник»

Проведенный анализ свидетельствует, что из имеющихся в ТПУ спортивно – оздоровительных объектов, только стадион «Политехник» используется большинством респондентов, а, следовательно, эффективно выполняет возложенную на него функцию оздоровления студентов через занятия спортом. Необходимо реализовать мероприятия по привлечению



студентов в бассейн «ТПУшный» и тренажерные залы ВУЗа, для чего проанализировать маркетинговую политику данных спортивных объектов с точки зрения уровня цен и их материального оснащения, соответствия ожиданиям студентов и жителей города. При этом, если бассейн и тренажерный зал при данном объекте открыты в марте 2016 года, а, следовательно, для привлечения студентов достаточно только скорректировать ценовую политику, то относительно остальных тренажерных залов целесообразно провести комплексное исследование для проведения модернизации спортивных объектов, привлечения студентов и жителей города к их регулярному использованию, что в свою очередь позволит компенсировать затраты на их содержание. Также позитивно скажется на социальной ответственности ТПУ не только перед студентами, но и жителями района и города.

Самым востребованным социальным объектом ТПУ является комплекс общежитий, который используют 75% опрошенных, при этом 14% респондентов мест в общежитиях ВУЗа не досталось, в то же самое время только 11% студентов не используют и не планируют использовать данный социальный объект (рисунок 10).

### 3. Мне предоставили общежитие?

120 ответов

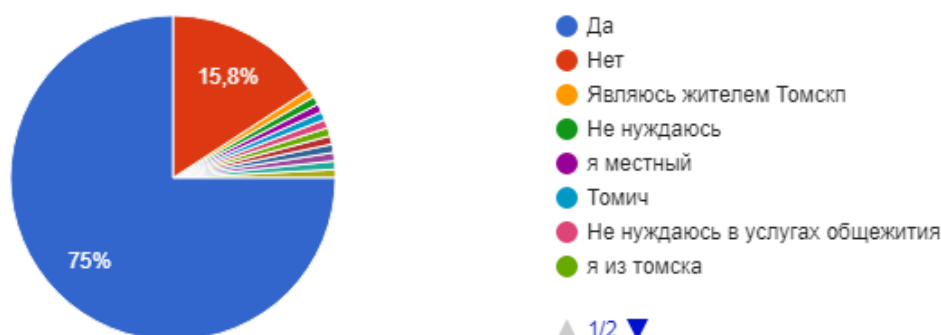


Рисунок 10 – Диаграмма востребованности общежития

Эффективность организации и осуществления воспитательной работы, осуществляемой работниками центра, помощи студентам в адаптации также далека от идеала (рисунок 11).

#### 8. Мне оказывают поддержку кураторы НИ ТПУ?

120 ответов



Рисунок 11 – Диаграмма помощи студентам в адаптации

Более 63 % респондентов не считают, что работники центра эффективно выполняют возложенные на них кураторские функции.

Социальная поддержка студентов со стороны профкома также далека от идеала, что может свидетельствовать о невыполнении им своей основной функции, обособлении данной организационной структуры, превращения ее в бюрократическую настройку, редкой сменяемости ее членов и полной подконтрольности руководству ВУЗа. Отсутствие реакции профкома на проводимую в ТПУ социальную политику в целях ее корректировки и учета интересов большинства студентов негативно сказывается на привлекательности ВУЗа, замедляет его развитие, что в свою очередь отрицательно влияет на всю Томскую область. Способствует росту протестных настроений среди студентов, не имеющей действенных механизмов доведения и учета своего мнения при принятии управленческих решений (рисунок 12).

## 11. Мне помогает профком студентов и аспирантов НИ ТПУ?

121&nbsp;ответ

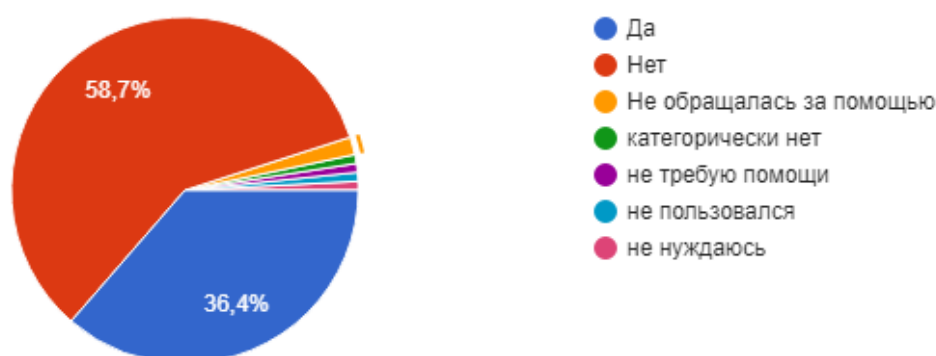


Рисунок 12 – Диаграмма поддержки профкома студентов и аспирантов ТПУ

Проводником социальной политики в ТПУ является наряду с ЦСОД также Центр волонтерской и общественной деятельности, созданный в соответствии с приказом ректора Университета от 10 февраля 2011 г. №04/од.

В своей деятельности Центр волонтерской и общественной деятельности руководствуется действующим законодательством об образовании РФ, другими нормативными актами РФ, приказами Министерства образования и науки РФ, Уставом университета, локальными нормативными актами ТПУ, а также Положением.

Основные задачи, которые ставятся руководством перед центром:

- Популяризация идей добровольчества в студенческой среде, осуществление рекламно-информационной кампании по волонтерской деятельности;
- Развитие социальной системы, создание оптимальных условий для распространения волонтерского движения и активизации участия студентов университета в социально значимых акциях и проектах;
- Участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно просветительских и спортивных мероприятий;

- Привлечение студентов к участию в добровольной безвозмездной помощи на базе университета, а также социальных учреждений и служб города Томска и Томской области;
- Налаживание сотрудничества с социальными и коммерческими партнерами для совместной социально-значимой деятельности;
- Создание и использование межрегиональных и международных связей с другими общественными (волонтерскими) организациями для совместной социально-значимой деятельности;
- Организация обучающих семинаров для участников волонтерского движения университета;
- Поддержка и реализация социальных инициатив студентов; подготовка и поддержка молодежных лидеров;
- Содействие реализации проектов, разработанных органами студенческого самоуправления.

Цели подразделения направлены как на развитие конкурентоспособности ВУЗа, так и на поддержание и раскрытие потенциала студентов. Структурно данный центр также, как и ЦСОД входит в состав управления проректора по общим вопросам, своего внутреннего деления не имеет. Непосредственное руководство Центром осуществляет директор.

Несмотря на наличие ЦВОД, фактически работу в нем осуществляют три человека, занимающих две штатные единицы.

На работников ЦВОД возложены следующие функции:

1. организация и проведение акций, массовых культурно - зрелищных, спортивных и оздоровительных мероприятий;
2. проведение тренингов, семинаров и образовательных программ;
3. организация и проведение информационно - просветительских и рекламных кампаний волонтерской деятельности;
4. разработка и апробация методик организации воспитательной работы, формирования гражданственности и толерантности;

5. внедрение передовых методов в организацию волонтерской и общественной деятельности.

За 6 лет работы Центра реализован широкий спектр мероприятий, направленных на развитие лидерских и управленческих качеств, организаторского, творческого, интеллектуального потенциала студентов, вовлечение их в процесс разработки и реализации, различных социально – образовательных проектов.

После проведения Олимпиады 2014 года количество работников центра существенно сократилось, что непосредственным образом отразилось на его эффективности. Несмотря на это, более 51% респондентов вовлечены центром в общественную работу. С учетом штатной численности ЦВОД, низких затрат на его содержание, эффективность работы данного структурного подразделения можно оценить положительно. Вместе с тем, его обособление от ЦСОД в существующих экономических условиях спорно при снижении численности работников обоих структурных подразделений (рисунок 13).

5. Я занимаюсь общественной деятельностью в свободное время?  
120 ответов

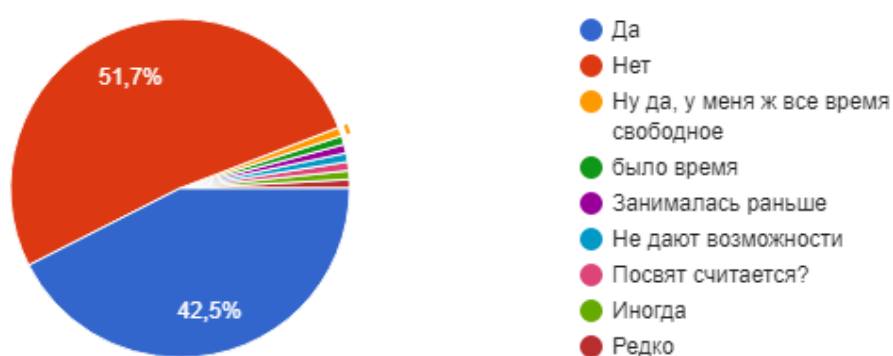


Рисунок 13 – Диаграмма вовлечения студентов в общественную деятельность

Функция по созданию условий для осуществления творческого и культурно досуга студентов и преподавателей ТПУ возложена на

Международный культурный центр, существующий наряду с ЦСОД и ЦВОД как самостоятельное структурное подразделение, находящееся в подчинении проректора по общим вопросам, а фактически его заместителя.

В ходе исследования была изучена вовлеченность респондентов в мероприятия, проводимые на базе МКЦ. Так, около 57% респондентов регулярно посещают проводимые концерты, при том, что вовлеченность студентов в занятие самостоятельностью на базе центра минимальна (рисунок 14).

#### 4. Я посещаю концерты в НИ ТПУ?

121 ответ

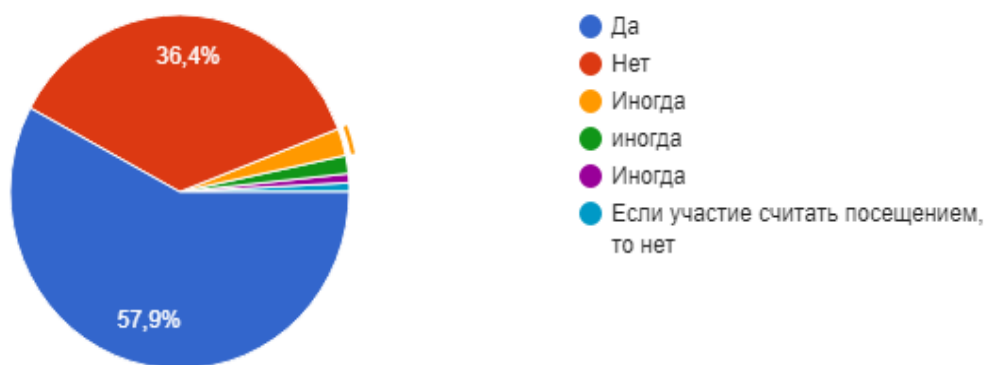


Рисунок 14 – Диаграмма посещаемости концертов ТПУ

В ходе проведенного исследования получены данные, свидетельствующие, что работа ЦСОД требует реформирования с учетом оптимизации штатной численности и низкой эффективности, в то время, как на данное структурное подразделение возложена реализация важных социальных функции. Также требует существенное преобразование работа профсоюза, превращение его из бюрократического аппарата на службе руководства ТПУ в действенный механизм социальной защиты и поддержки студентов, привлечения молодежи в определение социальной политики ВУЗа. Так, социальную поддержку в ТПУ лучше, чем в других томских ВУЗах оценивают только 34% респондентов, 37% считают, что

социальная поддержка студентов в ТПУ хуже и почти столько же опрошенных не знают, как обстоят дела с социальной поддержкой обучающихся в других университетах, относительно ТПУ (рисунок 15).

### 17. Социальная поддержка студентов НИ ТПУ лучше, чем в других томских ВУЗах?

114 ответов

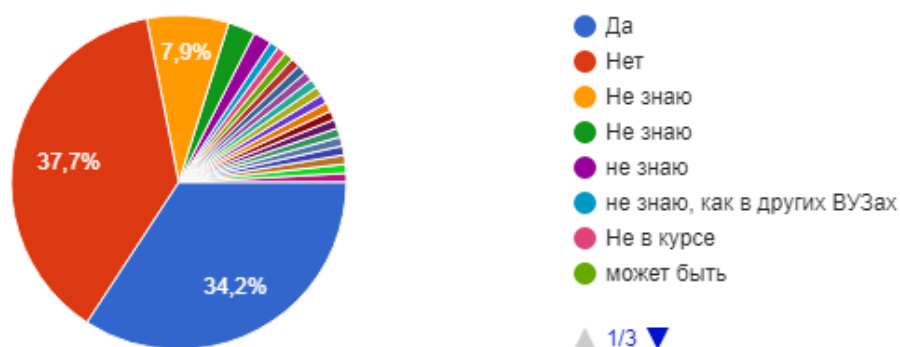


Рисунок 15 – Диаграмма сравнения социальной поддержки ВУЗов г. Томска

Данный опрос свидетельствует о низкой эффективности просветительской работы в ВУЗе, недостаточной результативности работы PR-службы, а также подразделений ТПУ, ответственных за социальную работу и социальную поддержку студентов. Все это свидетельствует о низкой эффективности реализации социальной политики.

Представляется, что с учетом низкой эффективности ЦСОД, профсоюза и относительно высокой эффективности ЦВОД необходимо доукомплектование его работниками из числа наиболее активных студентов и аспирантов, повышения его роли в проводимых в ВУЗе общественных мероприятий.

Хотелось бы отметить, что реализацией социальной политики в отношении студентов, магистрантов и аспирантов ТПУ занимаются и подразделения, находящиеся в непосредственном подчинении проректора по

образовательной деятельности. Социальная ответственность ВУЗа перед реальным сектором экономики региона и страны в целом, а также выпускниками тем выше, чем больше вовлеченность предприятий в образовательный процесс, в проведение стажировок и практик. Так, только чуть более 36% респондентов уверены в трудоустройстве по специальности после получения высшего образования, что свидетельствует о крайне низкой вовлеченности предприятий реального сектора экономики в образовательный процесс, оторванности образовательных программ, реализуемых ВУЗом от запросов рынка. Процентное соотношение представлено на рисунке 16.

#### 14. Я уверен, что после окончания обучения в НИ ТПУ, мне гарантировано трудоустройство по специальности?

121&nbsp;ответ

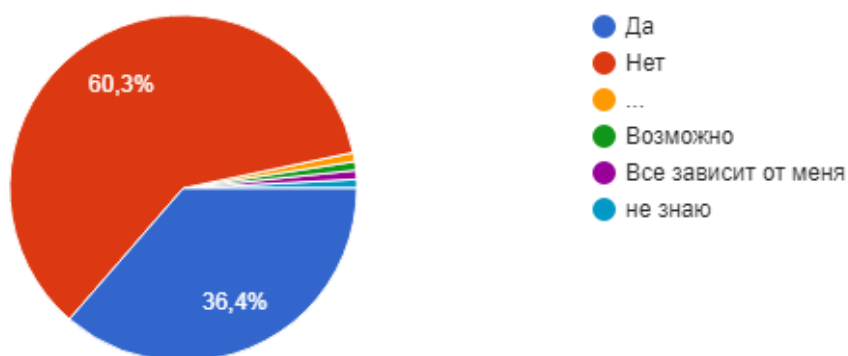


Рисунок 16 – Диаграмма трудоустройства студентов ТПУ

Свое будущее с продолжением работы в ВУЗе связывают менее 10% студентов, что свидетельствует о низкой конкурентоспособности ТПУ как потенциального работодателя. Это не позволяет осуществлять конкурсный отбор работников на замещение вакантных ставок, что ведет к снижению качества кадрового потенциала ВУЗа, его влияния на рынок труда в регионе. Свидетельствует о низкой эффективности реализации социальной политики применительно к работникам ТПУ (рисунок 17).



## 15. После получения высшего образования я планирую трудоустроиться в НИ ТПУ?

119 ответов

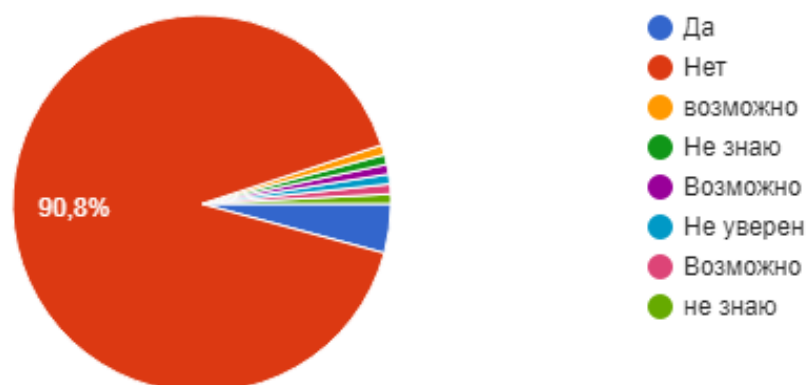


Рисунок 17 – Диаграмма желания остаться работать в ТПУ

Позиционирование ТПУ как университета магистр – аспирантского типа может быть реализована только при расширении взаимодействия ВУЗа с предприятиями реального сектора экономики, разработки магистерских программ совместно с потенциальными работодателями, исходя из их потребностей и с привлечением к преподаванию специалистов – практиков. Поскольку в настоящее время исходя из низкой востребованности студентов – политехников на рынке труда, только порядка 50% бакалавров планируют продолжать обучение в магистратуре, а, следовательно, перепрофилирование ВУЗа без изменения образовательных программ приведет лишь к сокращению финансирования ТПУ (рисунок 18).

## 16. После получения высшего образования я планирую поступить в магистратуру (аспирантуру) НИ ТПУ?

120 ответов

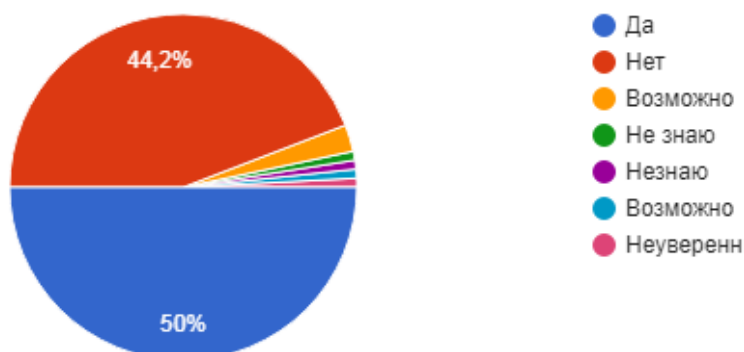


Рисунок 18 – Диаграмма поступления студентов в магистратуру (аспирантуру) ТПУ

При этом, социальная политика ВУЗа должна быть направлена не только на повышение эффективности образовательного процесса, но и на помощь выпускникам в трудоустройстве по специальности, что позволит повысить конкурентность ТПУ среди учебных заведений России и мира. Необходимо также расширять международный академический обмен, а также командирование студентов в пределах России для участия в конференциях, стажировках, спортивных и иных мероприятиях, что позволит привлечь для обучения в университете студентов не только из стран СНГ, Азии, но и стран Западной Европы. Расширит конкурентоспособность ТПУ среди региональных ВУЗов.

Так, более 85% студентов не ездили в период обучения в командировки, за счет средств ТПУ. Более 96% студентов не выезжали за границу по программе академических обменов, что свидетельствует практически о полном ее отсутствии в ВУЗе в сложившихся экономических условиях (рисунок 19).

## 12. Я ездил в командировку за счет НИ ТПУ?

121&nbsp;ответ

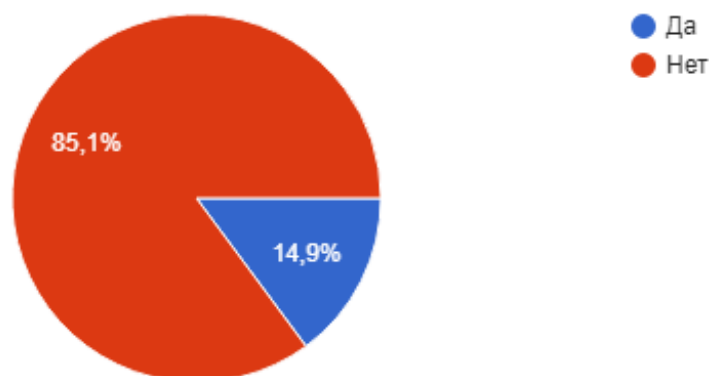


Рисунок 19 – Диаграмма поступления студентов в магистратуру (аспирантуру) ТПУ

Проведенное исследования свидетельствует о том, что социальная политика в ТПУ неэффективна, не соответствует ожиданиям ни внутренних внешних стэйкхолдеров, а, следовательно, не способствует повышению конкурентоспособности вуза, продвижению его в международных и российских рейтингах. Затрачиваемые на реализацию социальной деятельности материальные и иные ресурсы расходуются нерационально. Кризисные явления в экономике, затронувшие все сферы деятельности, могут и должны стать толчком к реформированию НИ ТПУ повышению эффективности и целенаправленности его деятельности для утверждения ВУЗа, как социально ответственного партнера Томской области и Российской Федерации.

### 3.3 Предложения по совершенствованию корпоративной социальной деятельности НИ ТПУ

Проведенное исследование корпоративной социальной деятельности НИ ТПУ наглядно доказывает, что, хотя ВУЗ и развивается в рамках

принципов КСО, но мероприятия реализуются сумбурно без четко выстроенной стратегии, нацеленной на достижение конкретного результата в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. В связи с этим можно констатировать, что эффективность расходования денежных средств низкая, что в условиях необходимости секвестирования бюджетных расходов представляется непозволительным и неоправданным.

В связи с этим, ключевыми принципами стратегии НИ ТПУ в существующих экономических условиях должны быть:

- Сбалансированность всех видов деятельности по ресурсам, в том числе материальным, финансовым, кадровым;
- Высокая инициативность и заинтересованность студентов, магистрантов, аспирантов и работников в результатах своего труда и деятельности НИ ТПУ в целом;
- Внедрение современных информационных технологий и инноваций во все сферы деятельности.

С учетом проведенного анализа представляется целесообразным реализовать следующий комплекс мероприятий.

#### I. Мероприятия, направленные на персонал НИ ТПУ:

1. Проведенные теоретические изыскания и исследование системы управления ведущими ВУЗами мира и России позволяет сделать вывод о необходимости внесения изменений в структуру управления НИ ТПУ, предусмотрев формирование двух основных блоков: учебно – научного и финансово – хозяйственного, подчиненных проректорам. В структуре финансово – хозяйственного блока или в качестве самостоятельного подразделения ввести должность начальника управления по работе со студентами и выпускниками (подобная должность в частности существует в структуре МГУ), возложив на него функции:

- организации практики студентов, магистрантов на предприятиях реального сектора экономики, учреждениях и организациях в соответствии с профилем обучения;
- проведения переговоров и подготовки к заключению договоров с компаниями, выражающими готовность предоставлять стипендии студентам, а также принимать их на практику;
- анализа положения студентов и выпускников университета на рынке труда;
- содействия оформлению документов студентов выпускного курса для участия в конкурсах на замещение вакантных должностей;
- курирование вопроса предоставления студентам именных стипендий;
- оказание содействия выпускникам в трудоустройстве по специальности;
- оказание содействия выпускникам в участии в международных стажировках и академическом обмене;

2. Заключение договоров с центром занятости населения, предприятиями, учреждениями и организациями на проведение переподготовки и повышения квалификации лиц, попадающих под сокращение, а также работников трудовых коллективов. С одной стороны, это позволит снизить количество ППС, подпадающих под увольнение в университете в связи с проводимыми реформами, с другой – увеличит внебюджетные поступления денежных средств в НИ ТПУ. Подобное предложение сделано на основе изучения КСО ведущих ВУЗов, а также практики организации социальной политики университетов Дальнего Востока и Тюмени.

3. Создание межвузовской комиссии по трудоустройству лиц, сокращаемых в связи с реформированием и сокращением штата университетов.

4. Развитие малых предприятий на базе бизнес - инкубаторов для выполнения научно – исследовательских и опытно – конструкторских работ с активным вовлечением в их выполнение студентов, магистрантов и аспирантов, что с одной стороны повысит профессиональную компетенцию выпускников, а, следовательно, их востребованность на рынке труда, с другой – позволит снизить издержки и увеличить объём хоздоговорной работы. Кроме того, создание и функционирование малых предприятий позволит преломить научную деятельность обучающихся в практическую плоскость, позволит эффективно использовать творческий, интеллектуальный потенциал студентов, а также увеличит процент желающих продолжить обучение в магистратуре и аспирантуре НИ ТПУ. При этом представляется целесообразным предварительно проанализировать эффективность деятельности существующих малых предприятий, их участия в социальной политике ВУЗа, предусмотреть условие привлечения к трудовой деятельности 30-50%. Поскольку, данным юридическим лицам выделяются помещения НИ ТПУ, то их деятельность должна быть направлена, прежде всего, на решение задач ВУЗа по воспитанию, развитию профессиональной компетенции обучающихся, а уж затем на получение прибыли.

## II. Мероприятия, направленные на студентов

1. Создание межвузовской комиссии по трудоустройству и стажировкам студентов и выпускников на основе кооперации соответствующих подразделений НИ ТПУ и НИ ТГУ. Совместные усилия двух лидирующих ВУЗов региона в данном направлении могут способствовать более эффективному решению данной задачи и совместного продвижения ВУЗов в международных и общероссийских рейтингах. Кроме того, реализация данного мероприятия с вовлечением в деятельность комиссий работодателей региона и руководителей профильных подразделений администрации Томской области и города Томска позитивно скажется на возможности организовать процесс по постепенному

вовлечению студентов в трудовую деятельность. В подобном случае формируется реальный механизм, позволяющий обучающимся самостоятельно оплачивать получение своего образования, а это расширяет его доступность более широким пластам населения. Кроме того, вовлечение работодателей региона и органов власти и управления в процесс трудоустройства и стажировок выпускников позволит повысить внутреннюю мотивацию студентов, желание их работать по специальности, что позитивно скажется на росте мотивации к получению высшего образования.

2. Реформирование деятельности стройотрядов для создания возможности студентам и магистрантам по временному трудоустройству во время каникул, а также непосредственно в период обучения. Реализация данного мероприятия позволит обучающимся приобщиться к труду, приобрести опыт работы в различных коллективах, что позитивно скажется на процессе дальнейшей профессиональной деятельности. Кроме того, деятельность стройотрядов можно использовать для осуществления строительно – ремонтных работ на объектах НИ ТПУ, что кроме социальных дивидендов позитивно скажется на затратах.

3. Реформирование системы организации и осуществления социальной деятельности ВУЗа по оздоровлению, спорту, отдыху студентов. С учетом низкой востребованности и загрузки социальных объектов, как показало проведенное исследование, целесообразным представляется пересмотреть ценовую политику для более активного вовлечения студентов и молодежи в занятие оздоровлением и спортом.

Так, нецелесообразно предоставление скидки на посещение бассейна только студентам – членам профсоюза, поскольку это не мотивирует их на социально – полезную деятельность и достижение высоких результатов в обучении, занятии наукой, а является, по своей сути способом поддержки профсоюзного движения. Правильным в данном случае, по мнению автора, является предоставление скидок социальной – активным студентам и магистрантам для мотивации социально – полезной деятельности, в том

числе волонтерской. При этом размер платы должен быть сопоставим с уровнем стипендиального обеспечения и экономической обстановкой в стране, составлять для данной категории лиц не более 70 рублей при покупке абонеента на 8-10 занятий.

Кроме того, целесообразным представляется привлечь к физкультуре в периоды времени с низкой загрузкой инвалидов и пенсионеров, предоставив им 50-70% скидку на посещение спортивной инфраструктуры университета, а также оздоровление. Это позволит НИ ТПУ заявить о себе, как о социально – ответственном партнере территории, повысит имидж ВУЗа в регионе, а также позволит компенсировать издержки университета на содержание социальной инфраструктуры.

4. Введение именных стипендий для учащихся старших курсов средних и средне – специальных учебных заведений технического профиля, добившихся значимых результатов и стимулирующих учеников на проведение исследований, занятие наукой, а также - поступление в НИ ТПУ. Кроме того, возможно предусмотреть привлечение старшекурсников и к выполнению работ в рамках малых предприятий, созданных НИ ТПУ. Все это позволит повысить узнаваемость и престижность университета среди потенциальных абитуриентов, положительно скажется на имидже учебного заведения в регионе, его узнаваемости. В рамках проведенного исследования желание работать в НИ ТПУ высказало минимальное количество респондентов.

5. Введение краткосрочных стажировок студентов, добившихся высоких показателей в учебной, научной, общественной деятельности в ведущих ВУЗах России и мира по профилю обучения. Введение данного мероприятия позволит стимулировать студентов, расширить их кругозор, профессиональную компетенцию в той или иной области, что позитивно скажется на востребованности выпускников на рынке труда. Кроме того, согласно проведенного исследования, данная работа в НИ ТПУ практически



не ведется, вместе с тем, может принести значительный вклад в развитие ВУЗа.

6. Создание межвузовского волонтерского центра для реализации значимых социальных мероприятий регионального уровня, оказания помощи людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, больницам, приютам. Кроме того, организация подобного центра позволит более эффективно участвовать университетам в общероссийских и международных общественных мероприятиях, повысит вовлечение студентов в социально – полезную деятельность, что позволит сформировать разносторонне развитых выпускников, обладающих широким кругозором, повысит узнаваемость ВУЗов и региона на международном уровне, способствует привлечению в НИ ТПУ для получения высшего образования, обучения в аспирантуре студентов из других развитых стран (Европа, Америка, Канада, Швеция, Норвегия, Финляндия). В данном случае лишь при кооперации существует возможность адекватной конкуренции с ведущими ВУЗами России.

## ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
ЗАМБА	Карнаевой Дарье Николаевне

<b>Школа</b>	<b>инженерного предпринимательства</b>	<b>Направление</b>	<b>38.04.02 Менеджмент</b>
<b>Уровень образования</b>	магистратура		

### Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.)</li> <li>– опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</li> <li>– чрезвычайных ситуаций социального характера</li> </ul>	<p>Описание рабочего места в здании НИ ТПУ на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вредных проявлений факторов производственной среды: в кабинетах и аудиториях установлено общее освещение, электромагнитные поля соответствуют требованиям СанПиН. Рабочее место сотрудников и студентов в здании, соответствует правилам организации рабочего места для безопасной и комфортной работы (учебы)</li> <li>- в зданиях в каждом кабинете установлена пожарная сигнализация, имеются запасные выходы, пожарное оборудование, так же каждый этаж оборудован планом эвакуации</li> </ul>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ; Закон о социальной защите населения РФ; Закон об образовании в РФ; Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты</p>

### Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</li> <li>– системы организации труда сотрудников и студентов, его безопасности;</li> <li>– развитие человеческих ресурсов через обучающие программы, волонтерскую деятельность, программы подготовки и повышения квалификации;</li> <li>– система социальных гарантий;</li> <li>– оказание помощи работникам и студентам в сложных жизненных ситуациях.</li> </ul>	<p>1. Одним из важнейших приоритетов НИ ТПУ является социальная ответственность по отношению к обществу, сотрудникам, студентам и отдельным гражданам.</p> <p>2. НИ ТПУ заботится о безопасности своих сотрудников и студентов, периодически проводит мероприятия, связанные с обеспечением безопасности (инструктажи, учения и т.п.)</p>
---	---

	<p>3. НИ ТПУ оказывает материальную помощь сотрудникам и студентам, занимается организацией оздоровления и страхования.</p> <p>4. НИ ТПУ создает условия для самореализации студентов и сотрудников ВУЗа.</p>
<p>1. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– взаимодействие с местным сообществом, органами государственной власти и МСУ;</li> <li>– ответственность перед жителями региона (создание рабочих мест, объектов социальной инфраструктуры и т.д.);</li> <li>– ответственность перед студентами и их родителями, обществом и государством (подготовка высококвалифицированных, адаптированных к условиям предстоящего труда работников);</li> </ul>	<p>1. Большое значение в деятельности НИ ТПУ занимает просветительская деятельность, проведение различных акций в поддержку науки и образования, физкультуры и спорта, пропаганды здорового образа жизни.</p> <p>2. Ежегодно НИ ТПУ проводит социальные акции, направленные на помощь сиротам, приютам, больницам.</p> <p>3. НИ ТПУ активно участвует в строительстве и содержании социальной инфраструктуры.</p>
<p>2. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Анализ норм трудового законодательства;</li> <li>– Анализ внутренних нормативных документов и локальных правовых актов.</li> </ul>	<p>1. Анализ специальных нормативно – правовых актов в сфере образования;</p> <p>2. Анализ внутренних документов и локальных правовых актов.</p>
<b>Перечень графического материала:</b>	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	<p>Таблица 4 – Стейкхолдеры развития корпоративной культуры студентов ТПУ;</p> <p>Таблица 5 – Структура программы КСО в рамках развития и изменения корпоративной деятельности студентов и преподавателей НИ ТПУ;</p> <p>Таблица 6 – Стоимость реализации программы.</p>

<b>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</b>	
---	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ОСГН ШБИП	Феденкова А.С.	-		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3АМ6А	Карнаева Дарья Николаевна		

## **4 Социальная ответственность НИ ТПУ**

### **4.1 Сущность корпоративной социальной ответственности**

Корпоративная социальная ответственность – международная бизнес-практика, которая прочно вошла в корпоративное управление в конце XX века. В настоящее время внедрение мероприятий КСО становится неотъемлемой частью деятельности большинства компаний, включая высшие учебные заведения.

КСО как политика и концепция стратегического развития компаний распространяется на следующие направления, тесно взаимосвязанные между собой:

- Формирование и укрепление имиджа и деловой репутации;
- Корпоративное развитие – проведение реструктуризации и организационных изменений с участием представителей от высшего менеджмента компаний, их персонала и общественных организаций;
- Экологическая политика и использование природных ресурсов;
- Управление развитием персонала;
- Здоровье, безопасность и охрана труда, соблюдение прав человека;
- Взаимодействие с органами государственной власти, государственными структурами и общественными организациями для решения общих социальных проблем;
- Социальные аспекты взаимодействия с поставщиками и покупателями своей продукции и услуг;
- PR обеспечение всех выше перечисленных направлений.

Национальным исследовательским «Томским политехническим университетом» (далее – НИ ТПУ) пройден более чем вековой путь развития: от Томского технологического института (ТТИ), учрежденного в 1896 году и обеспечивавшего подготовку кадров для становления промышленности и

экономики Сибири до Национального исследовательского Томского политехнического университета, одного из ведущих ВУЗов России, занимающего 396 место в мире согласно рейтинга QS World University Rankings, 2018, а также 150 – 500 место согласно иных мировых рейтингов. По категориям «Исследования», «Инновации и предпринимательство», а также «Бренд» ТПУ стал седьмым в стране.

Миссия НИ ТПУ: повышать конкурентоспособность страны, обеспечивая за счет интернационализации и интеграции исследований, образования и практики подготовку инженерной элиты, генерацию новых знаний, инновационных идей и создание ресурсоэффективных технологий.

Основные ценности университета:

- Свобода и смелость в расширении границ знаний в приоритетных областях науки для блага человечества при соблюдении профессиональной этики.
- Инновации в области науки и образования в стремлении к превосходству в профессиональной среде.
- Независимость мышления и творческий подход к решению стоящих перед университетом задач.
- Вовлеченность коллектива во все сферы деятельности университета, которая позволяет преподавателям, сотрудникам и студентам, настоящим и будущим, полностью достигнуть реализации своего потенциала.
- Сплоченность выпускников, студентов и сотрудников, основанная на вековых традициях университета.
- Корпоративная культура, обеспечивающая открытость и комфортную внутреннюю среду.
- Свобода личности, выражающаяся в отсутствии расовой, этнической, религиозной, гендерной и политической дискриминации.

ВУЗ уделяет большое внимание человеческому капиталу, эффективной организации труда и осуществления образовательного процесса, а также социально – бытовым условиям студентов, магистрантов, аспирантов и преподавателей. Основные положения о ценностях и корпоративной этике сотрудников университета изложены в Декларации и кодексе этики ТПУ [2]. Регулирование трудовых и социально-экономических отношений осуществляется через Коллективный трудовой договор, заключенный между работниками, в лице председателя профсоюзной организации сотрудников и ректором университета [3]. В отношении обучающихся действует Положение о правовой и социальной защищенности обучающихся, утвержденное Первичной профсоюзной организацией студентов и аспирантов и администрацией ТПУ.

ВНИ ТПУ действует система управления охраной труда, регулярно проводится оценка условий на соответствие внутренним документам [4, 5], осуществляется проведение инструктажей сотрудников и студентов университета [6].

Также ВУЗ занимается отслеживанием состояния здоровья сотрудников и студентов университета путем проведения предварительных и периодических медосмотров [7], а также оздоровлением на базе профилактория НИ ТПУ.

На систематической основе осуществляется развитие потенциала преподавателей и сотрудников университета, повышение их квалификации (к примеру, программа кадрового резерва и т.п.).

Университет участвует в реализации социальных проектов по охране окружающей среды, проводимых на региональном уровне (городские субботники, акции и др.), занимается софинансированием научных и образовательных проектов. Студенты НИ ТПУ вовлекаются в волонтерскую деятельность для поддержки и оказания помощи детским домам, приютам, больницам.

## **4.2 Анализ эффективности программ КСО НИ ТПУ**

Корпоративная социальная ответственность университета не только обеспечивает более эффективную деятельность учреждения, но и является его конкурентным преимуществом на рынке оказания образовательных услуг.

Корпоративная деятельность, реализуемая в рамках социальной политики ВУЗа, используется в качестве инструмента и основного средства для решения ведущей стратегической задачи любого университета – подготовки высокопрофессионального и адаптированного к современным социально-экономическим условиям жизни выпускника, востребованного на рынке труда предприятиями реального сектора экономики, государственными учреждениями и организациями. Она способствует формированию готовности студентов к профессиональной деятельности на рынке труда, улучшает адаптацию молодых специалистов.

Университет имеет множество стейкхолдеров, поскольку его деятельность не ограничена лишь образованием, среди которых:

1. Студенты;
2. Магистранты;
3. Аспиранты;
4. Абитуриенты;
5. Работодатели частного сектора экономики;
6. Работодатели государственного сектора;
7. Сотрудники (включая руководство);
8. Родители;
9. Учреждения среднего образования;
10. Органы государственной власти и местного самоуправления Томской области;
11. Другие учебные и научные учреждения близкого профиля;
12. Органы государственной власти РФ;
13. Технический прогресс;

14. Информационные технологии;
15. Международные отношения;
16. Социальная сфера;
17. Политика;
18. Экономика.

Таблица 5 –Стейкхолдеры ТПУ

<i>Прямые стейкхолдеры</i>	<i>Косвенные стейкхолдеры</i>
Обучающиеся	Работодатели
Выпускники ВУЗа	Государство
Преподаватели ВУЗа	Родители
Администрация ВУЗа	Министерство образования и науки РФ
	Потенциальные абитуриенты

Анализируя структуру стейкхолдеров развития корпоративной деятельности студентов ТПУ, можно сделать вывод о том, что данный аспект развития университета затрагивает практически все социальные группы ВУЗа и общества в целом.

В таблице 6 представлены основные блоки мероприятий в рамках развития и изменения корпоративной деятельности Томского политехнического университета, и их влияние на стейкхолдеров организации.

Таблица 6 – Структура программы КСО в рамках развития и изменения корпоративной деятельности студентов и сотрудников НИ ТПУ

<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Элемент</b>	<b>Стейкхолдеры</b>	<b>Сроки реализации мероприятия</b>	<b>Ожидаемый результат реализации мероприятия от</b>
Оптимизация организационной структуры	Социально-ответственное поведение	Администрация, преподаватели, обучающиеся	2018 год	1) Повышение эффективности управления. 2) Рост инновационной активности; 3) Устранение оторванности науки от образования



Продолжение таблицы 6

Вовлечение в образовательный процесс специалистов - практиков	Социально-ответственное поведение	Администрация, работодатели частного сектора экономики, работодатели государственного сектора экономики, обучающиеся	Бессрочно	1) Увеличение желающих поступить в ТПУ. 2) Повышение качества подготовки бакалавров и магистрантов. 3) Изменение методов обучения, углубление практической подготовки. 4) Рост активности при освоении предметов. 5) Повышение востребованности выпускников при трудоустройстве.
Формирование сообщества студенты–преподаватели–выпускники на базе принадлежности к общей корпоративной культуре	Социально-ответственное поведение	Администрация, преподаватели, обучающиеся, выпускники	2018 год	1) Улучшение качества образовательного процесса. 2) Формирование благоприятной среды для работы и учебы. 3) Совершенствование образовательных программ, методов обучения и воспитания. 4) Участие выпускников в софинансировании проектов, формировании эндаумент-фонда и т.д.
Условия труда и отдыха	Социально-ответственное поведение	Администрация, преподаватели, обучающиеся	Бессрочно	Удовлетворение сотрудников и студентов предоставленными условиями, повышение работоспособности и социальной активности

Продолжение таблицы 6

Социальное волонтерство	Социально-ответственное поведение	Потребители	Бессрочно	Поддержка социально – незащищенных слоев населения, формирование положительного имиджа организации, вовлечение студентов в волонтерскую деятельность
Обучение и развитие персонала	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Бессрочно	Профессиональный, квалифицированный персонал, мотивированный на эффективную работу
Адаптация студентов	Социально-ответственное поведение	Обучающиеся	Бессрочно	Повышение успеваемости, мотивации на обучение и как следствие повышение имиджа ВУЗа

Описанные в таблице 6 мероприятия программы КСО в рамках развития и изменения корпоративной деятельности студентов и сотрудников НИ ТПУ принесут университету значительную пользу, повысят эффективность его деятельности. Далее в таблице 7 представлены основные затраты на реализацию программы в семестр, а также указана итоговая годовая стоимость каждого мероприятия.

Таблица 7 – Затраты на мероприятия КСО

Программы	Единица измерения	Цена	Стоимость
Оптимизация организационной структуры	Тысяч рублей	50	100
Вовлечение в образовательный процесс специалистов - практиков	Тысяч рублей	1200	2400
Формирование сообщества студенты–преподаватели–выпускники на базе принадлежности к общей корпоративной культуре	Тысяч рублей	50	100
Условия труда и отдыха	Тысяч рублей	50	100
Социальное волонтерство	Тысяч рублей	20	40
Обучение и развитие персонала	Тысяч рублей	100	200
Адаптация студентов	Тысяч рублей	800	1600
Всего	Тысяч рублей		4540

Итак, стоимость реализации мероприятий программы КСО в рамках развития и изменения корпоративной деятельности студентов и сотрудников НИ ТПУ в 2018 году составит 4540 тыс. руб.

На основании данных, представленных в таблицах можно сделать следующие выводы:

1. Проводимая НИ ТПУ полностью соответствуют стратегии и миссии университета;

2. НИ ТПУ реализует программу КСО как внутреннюю, так и внешнюю с преобладанием внутренней;

3. Представленные в таблице 2 мероприятия полностью удовлетворяют интересы стейкхолдеров;

4. Основные преимущества, которые получает ВУЗ от реализации программы социальной ответственности – удовлетворенность сотрудников и студентов условиями труда и обучения и как следствие повышение их мотивации и эффективности, вовлечение в образовательную деятельность предприятий реального сектора экономики, лояльность со стороны жителей региона и органов государственной власти и управления.

5. Затрачиваемые НИ ТПУ денежные средства на выполнение программы адекватны, составляют 4540 тыс. рублей в год.

Таким образом, реализация НИ ТПУ программы приведет к улучшению показателей деятельности университета, ее конкурентоспособности среди российских и международных образовательных организаций.

## **Заключение**

В диссертации решен комплекс важных задач, теория корпоративно социальной ответственности бизнеса экстраполирована применительно к сложному механизму, которым является ВУЗ. Разработаны рекомендации по управлению системой КСО НИ ТПУ в сложной экономической обстановке в целях достижения значимых экономических результатов как для ВУЗа, так и для экономики всего региона, а также предприятий реального сектора экономики.

1. В рамках работы предложена авторская периодизация этапов становления КСО с опорой на исследование Ватлина А.А., вместе с тем, предусматривающая всего четыре этапа и несколько иное содержание каждого из них. В исследовании обосновывается существование следующих этапов становления КСО: государственное давление и принуждение бизнеса; государственное делегирование; формирование системы мотивационных стимулов; добровольное принятие социальных обязательств.

2. Обосновывается необходимость построения классификации КСО, предложенной Батаевой В.С., пирамидально. Поскольку социальная ответственность любого предприятия, учреждения и организации первоначально направлена на оказание воздействия на микроуровень, затем уже на мезо- и макроуровни. Из этого делается вывод, что именно из-за непонимания сложности КСО на многих предприятиях управление корпоративно социальной деятельностью отождествляется с управлением персоналом.

3. С учетом сложности и многогранности понятия КСО предложено собственное определение данного понятия, под которым следует понимать добровольное и согласованно взятое обязательство юридического лица в социальной, экологической, экономических областях, основанная на нормах права и этики перед клиентами, сотрудниками, поставщиками, населением регионов, государством и обществом в целях получения конкурентных

преимуществ, повышения инвестиционной привлекательности и капитализации организации за счет участия в решении социальных задач.

По мнению автора, предложенное определение КСО максимально точно без применения лишних усложнений и терминов описывает столь многогранное и многоаспектное явление. При этом, полностью отражает его сущность.

4. Рассмотрена роль университета в сложной системе отношений университет – государство – общество, а также описано изменение данных взаимоотношений, характерных каждому из этапов. Обосновывается тезис о необходимости изменения университетов, построенных по системе А. Губмольдта, в частности и НИ ТПУ, в целях преодоления негативных аспектов принятия управленческих решений, а также расширения горизонтальных связей между подсистемами образования и науки для взаимного обогащения, устранения взаимной оторванности и придания нового импульса развития каждой из данных подсистем. Обосновывается необходимость не простого копирования структуры ВУЗа с западных университетов, а - построения исходя из стратегических целей и задач собственной системы.

5. В связи с неоднозначным подходом ученых к возможности рассмотрения КСО применительно к ВУЗам исходя из особенностей их правового статуса, закреплённого в России, обосновывается актуальность и полезность внедрения концепции КСО в управление университетами в целях укрепления их международных связей со странами партнерами, повышения репутации на региональной и международной арене, формирования конкурентных преимуществ в борьбе на рынке образовательных услуг.

6. Рассматривается два направления реализации КСО применительно к ВУЗам: интернационализация и регионализация. Обосновывается необходимость развития КСО в России в региональном аспекте в целях создания кооперации «университет – предприятие реального сектора экономики – регион», что позволит повысить востребованность

выпускников на рынке труда, позитивно скажется на имидже ВУЗа, позволит обеспечить предприятия, учреждения и организации высокопрофессиональными, готовыми к осуществлению трудовой функции и внедрению инноваций работниками.

7. Проанализирована социальная политика НИ ТПУ применительно к студентам и работникам, проведено исследование эффективности осуществления подразделениями университета возложенной на них социальной функции. С учетом проведенного исследования сделан вывод о необходимости реформирования социального блока ВУЗа и профсоюза для повышения эффективности реализации КСО в изменившихся экономических условиях, расширения влияния социальной политики университета на жителей региона, вовлеченности студентов в процесс управления и целеполагания в ВУЗе. Обоснована необходимость организационных и штатных изменений в НИ ТПУ, повышения вовлеченности в образовательный процесс предприятий реального сектора экономики, переформатирования образовательных и социальных программ в целях повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда и ВУЗа среди университетов России, и мира.

8. В целях повышения эффективности реализации КСО в НИ ТПУ, повышения рейтингов ВУЗа, конкурентоспособности студентов на рынке труда и вовлеченности их в процесс постановки задачи и принятия решений автором предложена программа корпоративной социальной деятельности на 2018 год, которая может стать базой для разработки стратегии развития ВУЗа. Формирования и принятие подобной стратегии должно строиться с учетом интересов всех заинтересованных лиц, исходя из основных ценностей университета для достижения показателей на микро-, мезо- и макроуровнях.

## Список публикаций магистранта

1. Карнаева Д.Н. Эволюционное изменение системы взаимоотношений государства, бизнеса и общества в современной России // Д. Н. Карнаева; науч. рук. Н. В. Черепанова // Проблемы управления рыночной экономикой: межрегиональный сборник научных трудов. – Томск: Изд-во ТПУ, 2017. – [С. 31–32].
2. Карнаева Д.Н. Информационная система как основа логистического центра птицефабрики // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения, сборник статей победителей IV Международной научно – практической конференции: в 3 частях, 05 июня 2017 г. – Пенза: 2017. – [С.62–66].
3. Карнаева Д.Н., Попко Е.А., Ушакова Н.В. В ритме Политеха // Томская область – территория добровольчества. Сборник статей в сфере добровольческой и социально-преобразующей деятельности. / Под ред. Е.Г. Сырямкиной. – Кемерово: Изд-во «Практика», 2016. – [С. 93–95].
4. Карнаева Д.Н., Попко Е.А., Ушакова Н.В. Подари новогоднее чудо детям //Томская область – территория добровольчества. Сборник статей в сфере добровольческой и социально-преобразующей деятельности. / Под ред. Е.Г. Сырямкиной. – Кемерово: Изд-во «Практика», 2016. – [С. 64–65].

## **Список используемых источников**

1. Конституция Российской Федерации. М. 1993
2. Закон РФ «Об образовании» Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 3, ст. 150
3. Закон РФ «О высшем и послевузовском образовании» Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 35, ст. 4135
4. Соглашения о разграничении (передаче полномочий) в области образования между Российской Федерацией и ее субъектами
5. Концепция очередного этапа реформирования системы образования. М. 1997
6. Международное законодательство об образовании. М.1993
7. Региональная политика Российской Федерации в области высшего образования. М. 1994 Выпуск 1-2
8. Система высшего образования стран Запада. М. 1991
9. Система образования во Франции и организация ее администрации. М. 1993
10. Реформы образования в современном мире: глобальные и региональные тенденции. М. 1995
11. Carroll A. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders// Business horizons. 1991. July - August. 34 (4). P. 39–48.
12. Daws K. Can business afford to ignore corporate social responsibilities? //California Management Review. - 1960. - №2
13. Eels R., Walton C. Conceptual foundations of business // Homewood: Richard D. Irwin, Inc., 1961.
14. Freeman R., Evan W. Corporate governance: a stakeholders' interpretation // The Journal of Behavioral Economics. - 1990. - Vol. 19. -№4
15. Friedman M. The social responsibility of business is to increase its profit // The New York Times Magazine. – 1970. – September. –№ 13



16. Абрамов Р.Н. Корпоративная социальная ответственность как пример организационного изоморфизма в условиях глобализации / Р.Н. Абрамов // Журнал исследований социальной политики. – Т. 3 – №3.
17. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 96 с.
18. Аврус А.И. История российских университетов: Курс лекций: учеб, пособие. - Саратов: Изд. гос. УНЦ «Колледж», 1998.
19. Автономов А.С., Виноградова Т.И., Замятина М.Ф., Хананашвили Н.Л. Социальные технологии межсекторного взаимодействия в современной России – М.: Фонд НАН, 2003. С. 31
20. Агеева Д.Р. Бенчмаркинг как инструмент обеспечения конкурентоспособности предприятия // Российское предпринимательство. - 2007. - №10 Вып.2 (100). – С.67-71.
21. Алямкин С.Н. Социальная ответственность бизнеса: автореф. дис. канд. философ. наук. Саранск, 2009
22. Батаева В.С. Стратегические приоритеты социально-экономического развития России и концепция корпоративной социальной ответственности (на правах рукописи). - М., 2010.
23. Бахтурина Ю.И. Классификация корпоративной социальной ответственности как основа организации учета // Международный бухгалтерский учет. 2013. №46. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-kak-osnova-organizatsii-ucheta>.
24. Беликов И.В. Совет директоров как мировой стандарт корпоративного управления компанией. М.: Эксмо, 2008. С. 624.
25. Беляева И.Ю., Эскиндаров М.А. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография. М.: КНОРУС, 2008.
26. Благов Ю.Е., Иванова Е.А. Корпоративная социальная ответственность в России: уроки национального доклада о социальных инвестициях // Российский журнал менеджмента. Том 7. № 1. 2009. С. 3–24

27. Благоев Ю.Е. Эволюция концепции КСО и теория стратегического управления // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. 2011. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-kontseptsii-kso-i-teoriya-strategicheskogo-upravleniya-1>.

28. Бояров А.Д. Управление программами КСО в компаниях, ориентированных на устойчивое развитие. Автореф. ... дис. канд. экон. наук. – М., 2012. – 24 с.

29. Василенко Е.В. Корпоративная социальная ответственность в современной России: политологический аспект: автореф. дис. ... канд. пол. наук. М., 2009;

30. Ватлин Андрей Александрович Корпоративная социальная ответственность как элемент стратегического менеджмента: анализ развития концепции // Вестник ТГУ. 2014. №12 (140). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-element-strategicheskogo-menedzhmenta-analiz-razvitiya-kontseptsii>.

31. Винников В.С. Управление социальным инвестированием в корпорациях: теоретико-методологический аспект. [Текст]: дис. на соиск. учен. степ. канд. эконом. наук (08.00.05) / Виталий Сергеевич Винников; Фин. Акад. при Правительстве РФ. – Москва, 2007. – 172 с.

32. Встреча Д. А. Медведева с представителями Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) 8 апреля 2008 г. Выступление В. В. Путина 8 февраля 2008 г. на расширенном заседании Государственного совета.

33. Высшее образование в России: правила и реальность / Авт. коллектив: А. С. Заборовская, Т. Л. Клячко, И. Б. Королев, В. А. Чернец, А. Е. Чирикова, Л. С. Шилова, С. В. Шишкин (отв. ред.). М.: Независимый институт социальной политики, 2004. — 407 с.

34. Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность в системе социальной защиты занятого населения: диссер. к. э. н.

Специальность 08.00.10 [электронный ресурс] / С.Ф. Гончаров. – М.: 2006. – URL: <http://www.disserr.com/contents/175348.html>

35. Данилова О.В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночного хозяйства (теоретико-экономический аспект): автореферат диссер. д. э. н. Специальность 08.00.01/ О.В. Данилова. – М.: 2009. – 42 с.

36. Демидов Е.Е. Корпоративная социальная ответственность: сообразим на троих [электронный ресурс] / Е.Е. Демидов, М.И. Николаева // [http://www.cfin.ru/anticrisis/macroeconomics/government\\_program/csr.shtml](http://www.cfin.ru/anticrisis/macroeconomics/government_program/csr.shtml).

37. Деревянченко А.А. Социальная ответственность в системе корпоративного управления: Автореферат дис. 2005

38. Добросмыслова С.Н. Условия формирования социальной компетентности студентов в вузе

39. Добрынин, А.Н., Дятлов, С.А., Цыренова, Д.Е. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов, Д.Е. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

40. Доклад о социальных инвестициях в России – 2008 : под общ. ред. Ю. Е. Благова, С. Е. Литовченко, Е. А. Ивановой. – М. : Ассоциация Менеджеров, 2008. – 92 с.

41. Доклад о тенденциях в сфере КСО в России в 2009 году. РСПП. URL: <http://рспп.рф/Attachment.aspx?Id=12308>

42. Жойдик А.П., Лихачев Д.В. Социальный баланс как инструмент учета корпоративной социальной ответственности на предприятиях с обособленными подразделениями // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. URL:

43. Зубаревич Н.В. Крупный бизнес в регионах России: территориальные стратегии развития и социальные интересы. М., 2005. С.73-74.

44. Зудин А. Россия: бизнес и политика (стратегии взаимодействия бизнеса и государства) // Мировая экономика и международные отношения. 1996, №4. С. 17-27.
45. Ивлев С.С. Социально-ответственные инвестиции в мире и в России // Мировая экономика и международные отношения. 2004. №1. С.80-88;
46. Ивченко С.В., Либоракина М.И., Сиваева Т.С. Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний – М.: 2003.
47. Из России с любовью. Национальный вклад в глобальный контекст КСО: исследование 2008 г. агентства The Economist Intelligence Unit по инициативе ОК РУСАЛ и при поддержке PricewaterhouseCoopers в России и Программы развития ООН (United Nations Development Programme, UNDP) [электронный ресурс]. – URL: <http://www.rusal.ru>.
48. Из истории университетов / Родина Л.Л., Николаева Н.В., Пономарёв А.И. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 4. Физика. Химия. 2015. Т. 2. № 4. С. 405–427.
49. ИСО 26000 – Социальная ответственность. URL: <http://www.iso.org/iso/ru/home/standards/iso26000.htm>
50. Использование инструментов КСО для построения успешного бизнеса: Сборник бизнес-кейсов. Ассоциация менеджеров. URL: [www.amr.ru/index.php?option=com\\_k2&view=item&task=download&id=14](http://www.amr.ru/index.php?option=com_k2&view=item&task=download&id=14)
51. Исследование «Социальная ответственность бизнеса - опыт России и Запада», Комитет по укреплению социальной ответственности бизнеса «Деловая Россия» - М., 2004.
52. История развития европейских университетов: от «средневековой корпорации» к классическому университету. URL: [https://studref.com/312419/pedagogika/istoriya\\_razvitiya\\_evropeyskih\\_universitet\\_ov\\_srednevekovoy\\_korporatsii\\_klassicheskomu\\_universitetu](https://studref.com/312419/pedagogika/istoriya_razvitiya_evropeyskih_universitet_ov_srednevekovoy_korporatsii_klassicheskomu_universitetu)

53. Кирьянов А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>
54. Кирюшкина Е. Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление компанией // Проблемы теории и практики управления. №9. 2014. С. 61-67.
55. Коваленко А. И. Конкуренция между вузами: институциональная дискриминация // Современная конкуренция. 2010. № 1.
56. Козина И.М. Особенности «социально ответственного бизнеса» российских предприятий / И.М. Козина // Журнал исследований социальной политики, т. 3. – 2005. – №3.
57. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания. Потребители, менеджеры, лидеры общественного мнения и эксперты оценивают социальную роль бизнеса в России / Под ред.: С. Е. Литовченко, М. И. Корсакова. М.: Ассоциация менеджеров, 2003. — 100 с.
58. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект. / Под общ. ред. И.Ю. Беляевой, М.А. Эскиндарова. Финансовая академия при Правительстве РФ. – М., 2008.
59. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Коротков Э. М. [и др.]. М., 2013;
60. Корсаков М.И., Литовченко С.Е. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003.
61. Костин А.Е. «Зеркало для инвестора. Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт и концепция для России» // Стратегия России. Март 2004. № 3.
62. Костин А.Е. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие: мировой опыт и концепция для РФ. URL: <http://www.csrjournal.com/748-korporativnaja-socialnaja-otvetstvennost-i.html>
63. Кузьмин С.А. Социальные системы: развитие и метаморфозы: к вопросу о перспективах переходной экономики России. М.: Academia, 2006. – 344 с.

64. Кушпов В.А. Социальная ответственность как фактор развития предприятий [электронный ресурс]. – URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/text/19296225>.
65. Ладыжец Н.С. Философия и практика университетского образования: учебник. - Ижевск: Изд-во Удмурдского университета, 1995. - 256 с.
66. Леонова В.И. Социально ответственные инвестиции как инструмент формирования корпоративной социальной ответственности // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. 2013. № 15. С. 69-77
67. Мазалова М.А., Уракова Т.В. История педагогики и образования. URL: <http://www.p-lib.ru/pedagogika/mazalova/mazalova10.html>
68. Макарова М.Н. Внедрение систем менеджмента качества в вузах: проблемы социальной ответственности [http://vestnik.udsu.ru/2011/2011-032/vuu\\_11\\_032\\_08.pdf](http://vestnik.udsu.ru/2011/2011-032/vuu_11_032_08.pdf)
69. Макконелл К.Р., Брю Л.С. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т.2. – М.: Республика, 1993. – 514 с.
70. Малин А. С. Межвузовская и внутривузовская конкуренция образовательных программ высшего профессионального образования // Современная конкуренция. 2007, № 6 (6).
71. Мальцева Г.И., Черная И.П. Разработка антикризисной программы социально ответственного вуза <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/04/08/1211046889/2009-2-3.pdf>
72. Маркова Е.В. Социальная ответственность в деятельности современных российских бизнес - корпораций: политологический анализ: автореф. дис. ... канд. пол. наук. М., 2007
73. Международный стандарт Социальная ответственность организации. Требования CSR/KCO – 2008 [электронный ресурс]. – URL: [http://www.kso-vok.com/doc/standart\\_international\\_kso\\_full\\_quality.doc](http://www.kso-vok.com/doc/standart_international_kso_full_quality.doc).

74. Национальный рейтинг российских вузов  
[http://www.interfax.ru/ftproot/photos/PhotoText/2009\\_12\\_17/newstime.pdf](http://www.interfax.ru/ftproot/photos/PhotoText/2009_12_17/newstime.pdf)
75. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 26000 «Руководство по социальной ответственности». М.: Стандартиформ, 2011. - 139 с.
76. Ниязова М.В. Подходы к социальной ответственности вуза //Планирование инновационного развития экономических систем: Труды конф. СПб: 2007
77. Ниязова М.В. Результат вуза: понятия, подходы к управлению М.: 2008
78. Ниязова М.В. Функции ВУЗа как социально ответственного института <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1942>
79. Официальный сайт Генеральной ассамблеи ООН Доклад Всемирной комиссии по вопросам окружающей среды и развития «Наше общее будущее» URL: [http:// www.un.org/ru/ga/pdf/brundtland.pdf](http://www.un.org/ru/ga/pdf/brundtland.pdf)
80. Парамонова М.Ю. «Школы» и «Высокое образование» в доуниверситетский период развития схоластики // Европейская педагогика от античности до нового времени: исследования и материалы: сб. науч. трудов / под. ред. В.Г. Безрогова и Л.В. Мошковой: в 3 частях. Ч. 2. - М.: Изд. ИТИП и МИО РАО, 1993.
81. Первушина Е. А. Управление коммуникациями как фактор конкурентноспособности ВУЗа на рынке образовательных услуг // Современная конкуренция. 2010, № 6 (24).
82. Перегудов С.П., Семененко И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии. – М., 2008.
83. Перфильева О.В. Университет и регион: на пути к реализации третьей функции <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/05/06/1268031389/11.pdf>
84. Петухов К.А. Современные тенденции развития корпоративной социальной ответственности // Вестник Пермского университета. Серия Социология №8(34). Пермь: ПГУ. 2009. С. 66-75.

85. Полищук Л.И. Корпоративная социальная ответственность или государственное регулирование: институциональный анализ с приложением к России: Препринт WP10/2009/01. — М.: ГУ ВШЭ, 2009. 24 с.
86. Родионова Е.В. Становление социальной ответственности // История государства и права. – 2007. – №18.
87. Родионова Е.В. Юридическая ответственность как разновидность социальной ответственности: современные проблемы: автореф. дис. канд. юр. наук. М., 2007
88. Романов А. Межпоколенческая коммуникация. М.: 2009
89. Рябова Е.Н. Социально-правовые вопросы формирования ценностных ориентаций студенческой молодежи в вузе <http://www.lexed.ru/pravo/theory/ezegod52/?ryab.html>
90. Салми Дж. Создание университетов мирового класса. 2009
91. Семененко И.С. Корпоративная социальная ответственность в стратегии антикризисного развития. – в сб.: «Государство, бизнес, общество: проблемы оптимизации взаимодействия» (под ред. Л.Е. Ильичевой). М.: ИНЭК, 2010.
92. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. М., 1995. 31 с.
93. Соболева И.П. Социальная политика как фактор устойчивого развития // Экономист. 2003. №3. С.65-73.
94. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка /Под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. М.: 2003.
95. Стенина Т.Л. Процесс социального проектирования в вузе как объект научного педагогического исследования <http://sisp.nkras.ru/issues/2011/3/stenina.pdf>
96. Сукиасян А.Х. Институционализация социальной ответственности бизнес-сообщества в современной России: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Волгоград, 2008.



97. Суханова К.Л. Социальная ответственность бизнеса в условиях модернизации российского общества: автореф. дис. ... канд. соц. наук. М., 2008.
98. Сухомлинов М.И. История Российской Академии. СПб., 1887. Т. 6. С. 53–112.
99. Толстоброва Н.А., Осипова М.Ю. Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития социально-экономических систем разного уровня // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. URL: [http://www.uecs.ru/index.php?id=2879&option=com\\_flexicontent&view=items](http://www.uecs.ru/index.php?id=2879&option=com_flexicontent&view=items)
100. Тульчинский Г. Л. Корпоративная социальная ответственность (Социальные инвестиции, партнерство, коммуникации). – СПб., 2006.
101. У Рособнадзора должно быть право на ликвидацию вузов? url: <http://www.asi.org.ru>.
102. Университет как социально ответственный партнер территории. Под ред. С.В. Голубева М.: 2011
103. Цветкова, Б.Л. Социальная ответственность бизнеса в современных российских условиях: автореферат диссер. к. с. н.: 22.00.04 / Б.Л. Цветкова. – Нижний Новгород, 2004. – 182 с.
104. Цей С.А. Социальные инвестиции как форма проявления корпоративной ответственности бизнеса. [Текст] / С.А. Цей. // Новые технологии. № 2. 2010. С. 133-137
105. Чермянина В.В. Вуз новой социальной ответственности <http://mosap22.ru/sobitiya>
106. Чирикова А.Е. Взаимодействие власти и бизнеса в реализации социальной политики: региональная проекция. М.: Независимый институт социальной политики, 2007.
107. Чирикова Л.Е., Лапина Н.Ю., Шилова Л.С., Шишкин С.В. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? – М., 2005.

108. Чистов, Р.С. Философский анализ социальной ответственности бизнеса: автореферат диссер. к. ф. н.: 09.00.11 [электронный ресурс] / Р.С. Чистов. – Красноярск, 2011. – URL: [http://research.sfu-kras.ru/sites/research.sfu-kras.ru/files/Chistov\\_Chistov\\_17\\_k\\_0.pdf](http://research.sfu-kras.ru/sites/research.sfu-kras.ru/files/Chistov_Chistov_17_k_0.pdf).

109. Чулакова А.Л. Управление корпоративной социальной ответственностью градообразующих предприятий: автореф. на соискание степени канд. экон. наук. - Курск, 2014, 24 с.

110. Шейман Д., Смирнова К. Социально ответственное инвестирование. Опыт развитых стран [Электронный ресурс] // Cloudwatcher. Лаборатория социальных инноваций. URL:

111. Щадилов Г.А., Рощина И.В. Система менеджмента корпоративной социальной ответственности как условие формирования активного социально-экономического пространства // Известия Томского политехнического университета. Т. 313. №6. 2008. С. 24-29

112. Юдина Т.Н. Социальная ответственность вуза: от постановки проблемы к практике <http://vdk2007.ucoz.ru/publ/17-1-0-41>

113. Якимец В.Н. Механизмы социальных инвестиций российского бизнеса: примеры и вызовы. Ежегодник "Россия: тенденции и перспективы развития". – М.ИНИОН РАН, 2008. С.459-463.

114. Яровой А.И. Корпоративная социальная ответственность в современной России: опыт и перспективы развития: автореф. дис. ... канд. пол. наук. М., 2010.

**Приложение А**  
(обязательное)

**1 The concept of corporate social responsibility: the evolution of  
approaches to comprehension**

Студент:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
ЗАМБА	Д.Н. Карнаева		

Консультант ШИП (руководитель ВКР)

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Доцент ШИП	Н.В. Черепанова	к.ф.н., доцент		

Консультант – лингвист ШБИП ОИЯ

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Доцент ОСГН ШБИП	Ю.А. Зеремская	к.ф.н., доцент		

## **1 The concept of corporate social responsibility: the evolution of approaches to comprehension**

By the beginning of the 20th, Russia was almost the only European country where absolutism remained unshakable. The absence of reforms in the political sphere, the economic upheavals caused by the participation of the Russian Empire in the Russo-Japanese War of 1905 and the First World War led to divisions within society, and then to a radical breakdown of the existing political and economic system, while European states for many centuries were developing more evolutionarily. In fact, from 1917 to 1991, there was only one type of property in Russia that was consistently enshrined in the Constitutions: state ownership of land, subsoil, water, forests, factories, mines, rail, water and air transport, banks, funds communications, state-organized large agricultural enterprises, etc. In cooperative-collective-farm ownership, only inventory could predominantly be located.

The built political system in Soviet Russia, where the dominant role belonged to the state, which was enshrined in basic laws and consistently enforced by public authorities, predetermined the fact that, in fact, the state, enterprises, society in the system were in a state of subordination, and all the changes were only "from above".

All this predetermined the fact that the concept of corporate social responsibility originated abroad. A great contribution to the formation and development of this phenomenon was made by foreign scientists and researchers who were actively engaged in studying the processes of the relationship between business - society and the state since the second half of the twentieth century. Despite more than half a century of formation, there is still no single approach to understanding and defining "corporate social responsibility", the periodization of the stages of development of this concept is debatable.

It seems to be that the first period of development of the understanding of corporate social responsibility is connected with the so-called "The search for a

paradigm" and the names of such scientists as K. Davis, R. Ile, C. Volton, and refersto the period 1960-1970. So, according to K. Davis, there is an institution of social responsibility of business, located outside the economic process, and the economic component of the company's activities. At the same time, R. Ile and K. Wolton view corporate social responsibility as a range of problems that arise when the business conducts active activities in the social (ethical) spheres.

The second stage of development of corporate social responsibility, unlike the first stage, is connected with the attempt to understand it as the responsibility of the business to employees through the creation of an additional product and is closely connected with the name of M. Fridman. According to him, the enterprise aspiring to maximize profits indirectly solves social problems: a product of consumption is produced, dividends are paid, and tax revenues are increased, which are redistributed by the state to solve social problems in society. The role of the enterprise in solving social problems is indirect, by maximizing profits. At the same time, the evolution of the understanding of corporate social responsibility is obvious if for scientists of the first stage the understanding of corporate social responsibility is beyond the economic process, then at the second stage - the economic process is an important element in a system that allows solving social problems, albeit indirectly with the help of the state

Carroll who formulated it as a pyramid consisting of four interrelated elements (blocks): economic, legal, ethical and philanthropic, made a significant contribution to the development of the understanding of corporate social responsibility (Fig. 1). Economic responsibility implies the need for an enterprise to be profitable, to satisfy the needs of consumers. Legal responsibility is associated with the need to comply with laws. Ethical responsibility implies the need to follow moral (ethical) norms. Philanthropic responsibility in the process of evolution has entered into an understanding of ethical responsibility. Due to the author of this concept, "a CSR firm should strive to profit, comply with laws, be ethical, and be a good corporate citizen".



Figure 1 – The Pyramid of CSR

In the third stage, in contrast to Carroll's understanding, Freeman's concept of corporate social responsibility is formulated, based on understanding it as responsibility to stakeholders, which, in the author's opinion, allowed to specify it on the object.

The logical development of Carroll's and Freedman's concepts was the adoption of ISO 26000, which synthesizes both approaches. So, according to this standard, social responsibility means the responsibility of the organization for the impact of its decisions on society and the environment through transparent and ethical behavior.

We would like to agree with the opinion that the further development of the understanding of corporate social responsibility is related to the interest in this issue of Russian scientists and business circles, as well as the state and society. The ideology of social investment corresponds to the long-term interests of all subjects: enterprises, state, society<sup>8</sup>. At the same time, the conducted researches show that in most cases corporate social responsibility though connect with possibility of reception of long-term competitive advantages, but often reduce only to one of functions - management of the personnel.

Therefore, it is obvious that despite the legislative consolidation of the understanding of corporate social responsibility, the understanding of CSR requires further development. A deeper understanding of the essence and content of this

concept can be achieved by applying the classification to one or another feature, depending on the goal.

A number of researchers see the periodization of CSR in the parallel development of many approaches, currents, concepts. So, according to E.Yu. Blagov, there are four stages in the development of the CSR concept, each of which is characterized by its methodological approaches to comprehension and solved issues. Stages of the CSR concept formation.

Table 1– Stages of formation CSR

Stages of the evolution	The essence of the stage	The dominant methodology	Interpretation of CSR (conception)
The middle of the 1950's - the end of the 1970's.	Formation of the paradigm "principles - processes - results".	Normative	Planning (joining the firm with the external environment)
The middle of the 1970s - the end of the 1980s.		Positive (post-positivism)	
The End of the 1970s - the end of the 1990s.		Normative positive (post-positivism)	<i>Positioning</i> (competitive advantages due to market positioning)
The middle of the 1990's - present time	The development of a meaningful diversity based on the formed paradigm	Normative positive (post-positivism) / pragmatism	<i>Resource</i> (organizational factors of sustainable resource advantages); <i>Dynamic abilities</i> (sources of competitive advantages and mechanisms for their proactive updating)

The classification proposed by the Blagovets offers a harmonious periodization, but does not allow dividing definitively the periods of formation and the characteristic understanding for them.

Classification by the level of the impact is more interesting, since it allows us to reveal the essence of the concept for each stage:

- Micro level (the strategy and the attitude of the company to its own personnel);
- Meso level (impact of the company's strategy on regional policy);

- Macro level (impact of the company's strategy on public policy).

It seems to be that this classification should also have a pyramidal structure, since for the enterprise the influence of its strategy on the micro level, then on the meso and macro levels, is paramount. It is possible that because of this in many enterprises, the management of corporate social activities is identified with the management of personnel. In constructing on the basis of this classification periodization stages of the formation of the concept of CSR, you can achieve a deeper understanding and characteristic properties inherent in each time period.

The developed approach to understanding corporate social responsibility through the prism of "principles - processes - results" is also important. It allows to understand the concept from a practical viewpoint (Fig. 2).

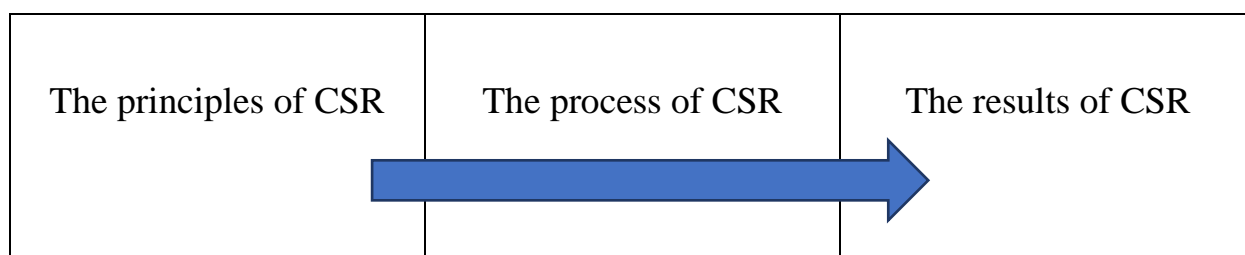


Figure 2 – The CSR model, based on the chain of "principles - processes - results"

Principles as the basis on which the corporate social activity of the enterprise are formed on the basis of internal processes aimed at the formation of the result. The application of this classification to the historical stages of the CSR concept formation is inexpedient, since it does not allow to achieve a deeper understanding and understanding, but only complicates the perception of an already complex phenomenon.

Corporate social responsibility of the enterprise does not exist virtually, but it is reflected in the sources (documents). Some authors classify CSR as applied to formal consolidation of it in documents. Thus, according to the Russian



Association of Managers, the following documentation can be used as a formal consolidation of the CSR strategy in domestic companies (Fig.3).

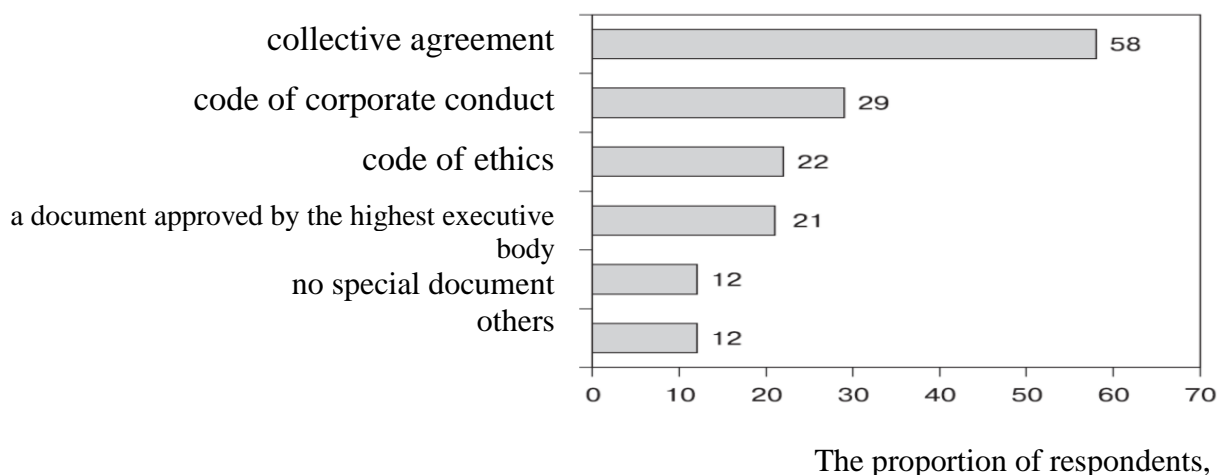


Figure 3– CSR in the company documents

This classification is imperfect, since it is not universal, at the same time, it allows us to reveal one of the facets of this phenomenon, as applied to the forms of practical implementation.

An analysis of the scientific literature and existing concepts makes it possible to propose an author's periodization of CSR formation based on the concept proposed by A. Vatlin, but this concept provides for a smaller number of stages and other content of each stage:

- State pressure and business coercion through legislative consolidation of the norms of its conduct (rationing of labor and working conditions, introduction of responsibility for improper performance of duties, etc.);
- State delegation (granting regions rights to form regional social policy);
- Formation of a system of motivational incentives based on economic instruments (reduction of the taxable base in the implementation of social investments);
- Voluntary acceptance of social commitments based on potential benefits as an economic strategy to increase capitalization, competitiveness, investment attractiveness).

In spite of the fact that there are many classifications of CSR allowing to understand the essence of this phenomenon more deeply, one cannot speak of a

single approach to its definition. Taking into account the fact that representatives of various sciences are engaged in understanding and studying the concept of CSR, we can state that the authors, even within the framework of one approach (philosophical, theoretical-economic, social, managerial), differ in their views on the definition of this phenomenon.

1. Rodionova E. – social responsibility - responsibility for the future, which is understood as reliability, prediction of the results of its activities;

2. Chistov R. – the social responsibility of business is seen as a phenomenon of reality, acting as an orderly form of social and economic relations, in which the corporation, as a historical subject, consolidates such social interactions and mutual influences that contribute to the realization of its social functions, form a high quality of the social life support and reproduction system;

3. Popov U., Shulus A. – social responsibility in the broadest sense is defined by the requirements that society presents to certain social institutions, organizations, groups of citizens or individuals, as well as their awareness of their social mission and the need to meet these requirements. In a narrow sense, this is how these subjects of public relations fulfill their direct responsibilities for the implementation of specific economic, legal and organizational measures aimed at meeting the vital needs of various groups of the population;

4. Danilova O. – the social responsibility of business is a system of relations that recreates activities aimed at achieving economic and social effects in the process of social reproduction; creation of a stable economic environment; intellectualization of the main resource of the national economy - human capital;

5. Goncharov S. – the system of voluntary relations between the employee, employer and the state, aimed at improving social and labor relations, maintaining social stability in the work collective and the surrounding community, the development of social and environmental activities at the national and international levels;

6. Kozina I. – social responsibility is the system of social relations between enterprises and local authorities;

7. Tsvetkova B. – the social responsibility of business is an economic activity oriented to the effectiveness of investments and the rational distribution of a limited resource that has a social origin and meaning attached to the socio-cultural context;

8. Abramov R. – CSR is part of corporate responsibility, representing the company's field of activity, related to voluntarily assumed social obligations with respect to interest groups and society as a whole. CSR - independent and ethical obligations of companies;

9. Kushpov V. – social responsibility is a social relationship that expresses the level of the enterprise's liabilities in the sphere of social protection;

10. Glossary of anti – crisis management terms – social responsibility - the actions of the organization, undertaken for the benefit of society voluntarily, and not at the request of the law; The concept is explained by the fact that companies should actively take care of the well-being of society as a whole;

11. Carroll A.B.– CSR assumes that the firm should strive for profit, comply with the law, be ethical, and be a good corporate citizen;

12. Wood D.J. – corporate social activities - the configuration of the principles of social responsibility of a business organization, processes of social interaction, as well as policies, programs and observable results that relate to social relations;

13. Stephen P., Coulter M.– social responsibility is the firm's obligation to pursue long-term socially useful goals, adopted by it beyond what is required of it in accordance with legislation and economic conditions;

14. Basharina E.– CSR is an institution that regulates the behavior of an organization and its internal and external stakeholders within the framework of a hybrid relationship in which they coexist under the current economic conditions when an organization has broadened goals of existence;

15. Blagov E.– CSR is a rational response of the company to the system of conflicting expectations of stakeholders, aimed at sustainable development of the company;

16. Klyuchnikov S. – CSR, which corresponds to the specifics and level of development of the corporation, represents a certain concept reflecting a voluntary decision to participate in the social life of the society, including a set of obligations coordinated with stakeholders, carried out at the expense of its own funds, aimed at the organization of internal and external social programs that provide development and reputation of the corporation, an opportunity to expand constructive partnership positions with the state and business partners;

17. Konovalova L., Korsakov M., Yakimets V., Kravchenko P. – CSR - corresponding to the specifics and level of development of the corporation, a regularly reviewed and dynamically changing set of obligations, voluntarily and coordinated with the participation of stakeholders, taken by management, taking into account the views of the person and shareholders, carried out mainly at the expense of the corporation and aimed at the implementation of internal and external social programs, the results of which contribute to the development of the company (increase in production, improve the quality of products and services, etc.), increase e reputation and image, the establishment of corporate identity, as well as expand constructive partnerships with government, business partners, local communities and civil society organizations;

18. Klepikov D., Pasechnikova L.– Social responsibility within an individual enterprise is a complex of interrelated works carried out as the idea that is transformed into a new process used for the purposes of the company and, therefore, represents an innovative process;

19. Leonova I.– Social responsibility in the broadest sense appears as certain expectations of society in relation to owners and management, production structures, on the one hand, and their awareness of their duty to society, the

collective, the individual for their actions and their social consequences, on the other;

20. Polishchuk L.– CSR is a means of private settlement of non-market relations between companies and stakeholders - individuals and institutions existing inside or outside the company, and which affect the way the company operates or is affected by the company's activities;

21. Sklyar E., Zverkovich I.– CSR is a modern style of business activity that significantly influences on the process of making managerial decisions taking into account the interests of all stakeholders;

22. Figlin L. – Social responsibility - the organization's ability to assess the consequences of its activities for sustainable social development of society;

23. Shokhin A.– CSR covers a wide range of activities of business entities in the economic, social and environmental areas, means responsible business conduct, ensuring its sustainability, taking into account the expectations of stakeholders;

24. Shpotov B. – the company's social responsibility is to maximize the benefits of the company and minimize the shortcomings that affect both business participants and society as a whole;

25. European Commission – corporate social responsibility (CSR) is inherently a concept that reflects the voluntary decision of companies to participate in the improvement of society and the protection of the environment;

26. European Commission on CSR, Strategy 2011 – 2014 – the responsibility of enterprises for their impact on society;

27. The pact of united Europe – CSR policy is nothing but the concept of integrating care for social and environmental development in business operations of companies in interaction with its shareholders and the external environment;

28. ISO 26000: 2010 "Guidelines for social responsibility" – CSR is the responsibility of the organization for the impact of its decisions and activities on society and the environment through transparent and ethical behavior that is

consistent with sustainable development and the well-being of society; takes into account the expectations of interested parties; corresponds to the applicable legislation and is consistent with international standards of conduct; introduced throughout the organization;

29. Association of Managers of Russia – CSR is the voluntary contribution of the private sector to social development through the social investment mechanism;

30. Experts of the British company "SustainAbility" – CSR is an approach to business that includes open and transparent business practices, respect for moral standards, respect for other stakeholders, and commitment to improve economic, social or environmental value-added;

31. Standard Investor in People (Iip) – social responsibility is the responsibility of organizations to act as a responsible employer and a member of society;

32. International Standard CSR / CSR – 2008 – social responsibility - the organization's obligations, taking into account the responsibility it assumed for solving social problems of its personnel, local population and society as a whole;

33. The Economist Intelligence Unit Agency – CSR is understood as the company's responsibility to customers, employees, suppliers, shareholders and the population of the regions in which the company operates. This responsibility includes social and environmental issues, as well as issues of corporate governance and transparency;

In the framework of this study, the author would like to offer his definition of CSR, which should be understood as a voluntary and coherent commitment of a legal person in social, environmental, economic fields, based on the norms of law and ethics to clients, employees, suppliers, the population of regions, the state and society in order to obtain competitive advantages, to increase the investment attractiveness and capitalization of the organization through participation in solving social problems.

During the last 10 - 15 years, the so-called "Social orientation" of companies is expanding, and it organically fits into the overall strategy of enterprises, achieving strategic goals and solving global problems. "Sustainable development" of the company is not only reporting, but also a new managerial philosophy, when any management decision is made taking into account both the economic, ecological and social effects. Social responsibility allows enterprises to achieve competitive advantages, to attract and retain highly qualified personnel capable of generating innovative ideas that promote the optimization of business processes and increase profitability and business capitalization.

## Приложение Б

### (справочное)

### АНКЕТА

Уважаемый коллега!

Оцените, как эксперт, степень корпоративной социальной деятельности ВУЗа.  
Выберите тот вариант ответа, который, на Ваш взгляд, точнее соответствует действительности.

ВОПРОСЫ

ОТВЕТЫ

121

### Исследование корпоративной социальной политики НИ ТПУ

Описание

...

1. Я был (а) на базе отдыха «Политехник»?

☐ Да

☐ Нет

☐ Другое...

2. Я пользуюсь услугами профилактория НИ ТПУ?

☐ Да

☐ Нет

☐ Другое...



3. Мне предоставили общежитие?

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Другое...

...

4. Я посещаю концерты в НИ ТПУ?

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Другое...

5. Я занимаюсь общественной деятельностью в свободное время?

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Другое...

6. Мне помогли с распределением на практику?

- ☐ Да
- ☐ Нет
- ☐ Другое...

---

ВОПРОСЫ	ОТВЕТЫ	121
---------	--------	-----

7. Я посещаю бассейн «ТПУшный»?

☐ Да

☐ Нет

☐ Другое...

...

8. Мне оказывают поддержку кураторы НИ ТПУ?

☐ Да

☐ Нет

☐ Другое...

ВОПРОСЫ	ОТВЕТЫ	121
---------	--------	-----

9. Я занимаюсь спортом на стадионе «Политехник»?

☐ Да

☐ Нет

☐ Другое...

10. Я посещаю тренажерные залы НИ ТПУ?

☐ Да

☐ Нет

☐ Другое...

ВОПРОСЫ	ОТВЕТЫ	121
11. Мне помогает профком студентов и аспирантов НИ ТПУ?		
<input type="radio"/> Да		
<input type="radio"/> Нет		
<input type="radio"/> Другое...		
...		
12. Я ездил в командировку за счет НИ ТПУ?		
<input type="radio"/> Да		
<input type="radio"/> Нет		
<input type="radio"/> Другое...		

ВОПРОСЫ	ОТВЕТЫ	121
13. В период обучения в НИ ТПУ я выезжал для обучения за границу по программе академических обменов?		
<input type="radio"/> Да		
<input type="radio"/> Нет		
<input type="radio"/> Другое...		
...		
14. Я уверен, что после окончания обучения в НИ ТПУ, мне гарантировано трудоустройство по специальности?		
<input type="radio"/> Да		
<input type="radio"/> Нет		
<input type="radio"/> Другое...		

ВОПРОСЫ

ОТВЕТЫ

121

15. После получения высшего образования я планирую трудоустроиться в НИ ТПУ?

☐ Да

☐ Нет

☐ Другое...

16. После получения высшего образования я планирую поступить в магистратуру (аспирантуру) НИ ТПУ?

☐ Да

☐ Нет

☐ Другое...

ВОПРОСЫ

ОТВЕТЫ

121

16. После получения высшего образования я планирую поступить в магистратуру (аспирантуру) НИ ТПУ?

☐ Да

☐ Нет

☐ Другое...

17. Социальная поддержка студентов НИ ТПУ лучше, чем в других томских ВУЗах?

☐ Да

☐ Нет

☐ Другое...

Благодарим за сотрудничество!